

ØVERSTE LEDERS STILLINGSVERN

MED UTGANGSPUNKT I ARBEIDSMILJØLOVEN

Kandidatnr: 266

Veileder: Arvid Ødegård

Leveringsfrist: 25. april 2005

Til sammen 17 979 ord

25.04.2005

Innholdsfortegnelse

1	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	PROBLEMSTILLING OG TEMA	1
1.1.1	INNLEDNING	1
1.1.2	BEGREPET 'STILLINGSVERN'	1
1.1.3	BEGREPET 'ØVERSTE LEDER'	2
1.2	GENERELT OM STILLINGSVERNET I NORSK RETT OG HENSYN BAK	2
1.3	SÆRLIG OM ØVERSTE LEDERS STILLINGSVERN – SÆRLIGE HENSYN	3
1.4	BAKGRUNN OG AKTUALITET	5
1.5	RETTSKILDEBILDET	6
1.5.1	INTERNASJONALE KILDER	6
1.5.2	ARBEIDSMILJØLOVENS FRAVIKELIGHET	6
1.5.3	RETTLIGE STANDARDER	7
1.5.4	VERDIEN AV UNDERRETTSPRAKSIS	7
1.5.5	BETYDNINGEN AV FORARBEIDER TIL NY LOV	8
1.6	ØVERSTE LEDERS STILLINGSVERN ELLERS I NORDEN	8
1.7	OPPLEGGET VIDERE	9
2	<u>EGNE BESTEMMELSER OM ØVERSTE LEDER – INNLEDNING</u>	<u>10</u>
2.1	HVILKE LEDERE OMFATTES AV ARBEIDSMILJØLOVEN	10
2.2	BEGREPET 'ØVERSTE LEDER I VIRKSOMHETEN'	10
2.2.1	HVOR ANVENDES BEGREPET?	10
2.2.2	HVEM ER 'ØVERSTE LEDER'	11
2.2.3	FORHOLDET TIL BEGREPET 'VIRKSOMHETEN'	13
2.3	ANNEN LOVGIVNING MED SÆRREGLER FOR HØYERE LEDERSTILLINGER	15
2.3.1	INNLEDNING	15
2.3.2	SÆRLIG OM ÅREMÅLSBESTEMMELSENE	15
2.3.3	SÆRLIG OM OPPSIGELSESREGLENE	16
2.3.4	SÆRLIG OM LEDERLØNSAVTALENE I STATEN	17
2.4	FORSLAG TIL NY ARBEIDSMILJØLOV	17
2.5	NOEN BETRAKTNINGER DE LEGE FERENDA	18

<u>3</u>	<u>ADGANGEN TIL ÅREMÅLSANSETTELSE – § 58A NR 1 D</u>	<u>19</u>
3.1	INNLEDNING	19
3.2	BAKGRUNN OG BEGRUNNELSE	19
3.3	VILKÅR OG RETTSFØLGE	20
3.3.1	VILKÅR FOR ÅREMÅLSTILSETTING AV ØVERSTE LEDER	20
3.3.2	RETTSFØLGER AV ÅREMÅLSTILSETTING	21
3.4	ANNEN LOVGIVNING OM ÅREMÅLSTILSETTING AV LEDERE	22
3.4.1	TJENESTEMANNNSLOVEN	22
3.4.2	KOMMUNELOVEN	23
3.4.3	ANDRE	24
3.5	FORSLAG TIL NY ARBEIDSMILJØLOV	24
<u>4</u>	<u>FORHÅNDSAVTALER OM VOLDGIFT – § 61D</u>	<u>26</u>
4.1	INNLEDNING	26
4.2	BAKGRUNN OG BEGRUNNELSE	26
4.3	VILKÅR OG RETTSFØLGE	27
4.3.1	VILKÅR FOR GYLDIG VOLDGIFTSAVTALE	27
4.3.2	RETTSFØLGER AV VOLDGIFTSAVTALE	28
4.4	FORSLAG TIL NY ARBEIDSMILJØLOV	29
<u>5</u>	<u>ETTERLØNN MOT FRASIGELSE AV OPPSIGELSESVERNET –</u>	
	<u>§ 56 TREDJE LEDD</u>	<u>31</u>
5.1	INNLEDNING	31
5.2	BAKGRUNN OG BEGRUNNELSE	31
5.3	VILKÅR: FRASAGT SEG PÅ FORHÅND MOT AVTALE OM ETTERLØNN	32
5.3.1	KRAV OM FORHÅNDSAVTALE	32
5.3.2	FRASAGT SEG RETTIGHETENE	32
5.3.3	ØVRIGE KRAV TIL AVTALENS INNHOLD	33
5.4	RETTSFØLGE: REGLENE OM OPPSIGELSE I KAPITTEL XII	
	GJELDER IKKE	34
5.5	LITT OM OVERGANGSREGLER / IKRAFTTREDELSE	35
5.6	FORSLAG TIL NY ARBEIDSMILJØLOV	35

<u>6</u>	<u>LEDERES STILLINGSVERN ETTER DE ALMINNELIGE REGLENE –</u>	
	<u>INNLEDNING</u>	<u>36</u>
6.1	INNLEDNING	36
6.2	AVGRENSNINGEN TIL ØVERSTE LEDER	36
6.3	ØVERSTE LEDERS STILLINGSVERN ETTER TJENESTEMANNNSLOVEN	37
6.4	FORSLAG TIL NY ARBEIDSMILJØLOV	38
<u>7</u>	<u>OPPSIGELSE OG AVSKJED AV ØVERSTE LEDER</u>	<u>40</u>
7.1	LITT GENERELT OM SAKLIGHETSKRAVET I § 60 NR 1	40
7.2	LITT GENERELT OM AVSKJED – ’GROVT PLIKTBRUDD ELLER ANNET VESENTLIG MISLIGHOLD AV AVTALEN’ I § 66 NR 1	42
7.3	NÆRMERE OM OPPSIGELSE OG AVSKJED AV ØVERSTE LEDER	43
7.3.1	INNLEDNING	43
7.3.2	GENERELLE KVALIFIKASJONSKRAV OG MANGELFULLE ARBEIDSPRESTASJONER	44
7.3.3	SAMARBEIDSVANSKER OG TILLITSSVIKT	45
7.3.4	LOJALITETSPLIKT	47
7.3.5	KORT OM OPPSIGELSE PÅ GRUNN AV ARBEIDSGIVERS FORHOLD	52
7.3.6	ANDRE MOMENTER I VURDERINGEN	52
7.3.7	SÆRLIG OM OPPSIGELSE I PRØVETID	53
7.4	LITT OM DOMSTOLENES PRØVELSE	53
<u>8</u>	<u>TOLKNINGEN AV ’URIMELIG’ – § 61 NR 4 ANNET LEDD, 3. PUNKTUM</u>	<u>55</u>
8.1	LITT GENERELT OM RETTEN TIL Å STÅ I STILLINGEN	55
8.2	NÆRMERE OM RETTEN TIL Å STÅ I STILLINGEN FOR ØVERSTE LEDER	56
<u>9</u>	<u>AVSLUTTENDE BETRAKTNINGER</u>	<u>60</u>
	<u>LITTERATURLISTE</u>	<u>61</u>
	<u>FORARBEIDER</u>	<u>63</u>

RETTSAVGJØRELSER	64
-------------------------	-----------

LOVREGISTER	67
--------------------	-----------

FORSKRIFTER OG RESOLUSJONER	68
------------------------------------	-----------

1 INNLEDNING

1.1 PROBLEMSTILLING OG TEMA

1.1.1 Innledning

Temaet for denne oppgaven er øverste leders stillingsvern. Jeg tar utgangspunkt i arbeidsmiljøloven (aml) da dette er den alminnelige lov på området, og i utgangspunktet omfatter alle arbeidstakere. Jeg vil imidlertid trekke linjer til annen lovgivning når jeg finner dette hensiktsmessig. Tariffregulering vil jeg ikke komme inn på.

1.1.2 Begrepet 'stillingsvern'

Begrepet 'stillingsvern' brukes ikke i arbeidsmiljøloven. Det er tilsynelatende heller ikke klart definert i juridisk teori. Kjerneområdet må likevel være de reglene som beskytter arbeidstaker mot uberettiget oppsigelse og avskjed. Dette omfatter også de omstendigheter oppsigelse og avskjed må skje under, herunder regler om oppsigelsesfrister, tvisteløsning og retten til å stå i stilling, samt fortrinnsretten til ny stilling og såkalt endringsoppsigelse. Det samme gjelder regler om permittering og suspensjon, selv om dette ikke er regulert i arbeidsmiljøloven. Men også regler om adgangen til midlertidig ansettelse og arbeidsinnleie ser jeg som en del av stillingsvernet. Disse reglene har til hovedformål å hindre omgåelse av oppsigelsesreglene, og er i arbeidsmiljøloven plassert sammen med disse. At alle disse reglene hører sammen og kan knyttes til begrepet stillingsvern, synes også å være gjengs oppfatning i juridisk teori, selv om det tidvis også brukes i snevrere forstand.¹ Stillingsvern, slik jeg bruker begrepet, handler med andre ord om alle de regler som beskytter en arbeidstaker i forhold til hans stilling.

¹ Se imidlertid Dege (Arbeidsrett s 11 flg) som synes å definere begrepet noe snevrere. I forslag til ny arbeidsmiljølov benyttes begrepet slik jeg gjør det (NOU 2004: 5 og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)).

1.1.3 Begrepet 'øverste leder'

Jeg har ikke tenkt å gi en fullstendig oversikt over stillingsvernet i norsk rett, men begrense meg til stillingsvernet for øverste leder, og det som er spesielt i forhold til denne. 'Øverste leder' er et begrep som brukes i tre særbestemmelser i arbeidsmiljøloven, og jeg vil gå nærmere inn på hvordan dette begrepet der er avgrenset under punkt 2.2. Det er også denne avgrensningen jeg vil holde meg til i det følgende. Her vil jeg bare angi at som begrepet selv antyder, omfattes ikke enhver leder, kun den *øverste* leder i virksomheten.

1.2 GENERELT OM STILLINGSVERNET I NORSK RETT OG HENSYN BAK

I Norge har vi hatt alminnelige regler om stillingsvern siden arbeidervernloven av 1936, og dette har gradvis vokst seg sterkere. I dag finnes alminnelige regler om stillingsvern i arbeidsmiljøloven kapittel XII, og dette vil være hovedfokus i denne oppgaven.

Arbeidsmiljøloven gjelder i utgangspunktet for *"enhver virksomhet som sysselsetter arbeidstaker"*, jf aml § 2. Med arbeidstaker forstås *"enhver som utfører arbeid i annens tjeneste"*, jf aml § 3. Dette innebærer at det må foreligge et ansettelsesforhold, slik at selvstendige oppdragstakere eller valgte verv ikke omfattes. Sentrale kriterier her er blant annet hvorvidt man er underlagt arbeidsgivers ledelse og kontroll.² Dessuten kan det være et vilkår at arbeidstaker har tiltrådt arbeidet, selv om det også eksisterer et visst vern før dette.³

Når det gjelder stillingsvernet i kapittel XII, er det i samsvar med aml § 56 første ledd gjort et viktig unntak for statsansatte som følger tjenestemannsloven (tjml), jf res. 17. februar 1995 nr. 318. For embetsmenn suppleres tjenestemannsloven med Grunnloven. I forslag til ny arbeidsmiljølov er imidlertid reglene i tjenestemannsloven i stor grad harmonisert med arbeidsmiljøloven. Dette kommer jeg nærmere tilbake til.

Arbeidsmiljøloven inneholder dessuten ikke en uttømmende regulering selv der den gjelder. Det finnes en rekke særbestemmelser om stillingsvernet for bestemte

² Fougner, Kommentarer s 83-96

³ Jakhelln s 197-208

yrikesgrupper ellers i lovgivning. Disse reglene supplerer arbeidsmiljøloven og vil ved eventuell motstrid gå foran i samsvar med prinsippet om *lex specialis*.⁴

Når det gjelder hvilke hensyn som ligger bak stillingsvernet, sier dette seg til en viss grad selv. Å ha et arbeid å gå til betyr mye for de fleste mennesker, ikke bare økonomisk, men også sosialt. Derfor er det viktig å sikre at arbeidstakere ikke mister jobben med mindre arbeidsgiver har en god grunn. Av aml § 1 nr 2 fremgår at et av hovedhensynene bak loven nettopp er å sikre trygge tilsettingsforhold. Tradisjonelt har det særlig vært beskyttelse av de svakere arbeiderne og underordnede arbeidstakere, som har vært tanken bak stillingsvernet.⁵

Arbeidsgiver kan imidlertid ha behov for å bli kvitt arbeidstakere av ulike grunner. Det kan være på grunn av nedbemanninger og overskudd i arbeidsstokken, eller at arbeidskraftbehovet kun er midlertidig. Men det kan også skyldes at den enkelte arbeidstaker ikke gjør en tilfredsstillende jobb, herunder direkte misligholder arbeidsavtalen. Ikke bare reglene om oppsigelse og avskjed, men også reglene om midlertidig tilsetting og arbeidsinnleie bygger på en avveining av disse hensynene, vernehensyn overfor arbeidstaker mot virksomhetenes behov.

Det er verd å merke seg at arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern er av privatrettslig art, noe som innebærer at det offentlige ikke griper inn selv om et forhold eventuelt rammes av reglene.⁶

1.3 SÆRLIG OM ØVERSTE LEDERS STILLINGSVERN – SÆRLIGE HENSYN

Arbeidsmiljølovens regler om stillingsvernet omfatter som sagt i utgangspunktet også ledere, og kan ikke fravikes med mindre det er særskilt fastsatt, jf § 5.

Arbeidsmiljøloven har imidlertid det siste tiår fått tre særregler om øverste leders stillingsvern, hvor det åpnes for å avtale andre ordninger enn det som normalt følger av

⁴ Fougner, Kommentarer s 65

⁵ Fougner, Kommentarer s 558. Fougner, Arbeidsavtalen s 281

⁶ Fougner, Kommentarer s 577

loven. Disse er: § 58A nr 1 d om åremålsansettelser, § 61D om adgang til å inngå forhåndsavtale om voldgift ved tvist i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet, og § 56 tredje ledd om adgang til å frasi seg hele oppsigelsesvernet i en forhåndsavtale, mot etterlønn ved fratreden.

I tillegg har domstolene tolket visse begreper i arbeidsmiljøloven annerledes for ledere enn for andre arbeidstakere. Dette kan de gjøre fordi bestemmelsene det er snakk om inneholder såkalte rettslige standarder.⁷ Jeg sikter her til § 60 nr 1 om krav til saklig grunn for oppsigelse, § 66 nr 1 om avskjed ved grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen og § 61 nr 4 annet ledd tredje punktum om unntak fra retten til å stå i stillingen dersom retten finner det urimelig.

Lovens særregler og domstolenes særlige tolkninger i forhold til ledere, skyldes begge at henholdsvis lovgiver og domstolene ser at det er andre hensyn som gjør seg gjeldende for øverste leder enn for andre arbeidstakere.⁸

For det første er styrkeforholdet mellom øverste leder og arbeidsgiver mye jevnere enn mellom arbeidsgiver og en vanlig ansatt. Øverste leder har derfor ikke samme behov for beskyttelse som andre arbeidstakere.

I tillegg kan bedriftens behov knyttet til ledere være annerledes enn i forhold til andre ansatte. Særegent for øverste leder i virksomheten er det sterke behovet for tillit fra selskapets styre og eiere. Virksomhetens øverste leder er en viktig brikke i bedriften. Det er øverste leder som, sammen den øvrige ledelse, skal frembringe gode resultater for virksomheten, gjennom samarbeid og god ledelse. Øverste leder kan i tillegg fungere som en rollemodell for de øvrige ansatte, og bør derfor representere de samme etiske retningslinjer, arbeidsmetoder og så videre, som det man ønsker skal utgjøre kulturen i bedriften. Av disse grunner er det også viktig at øverste leder opptrer lojalt overfor virksomheten.

⁷ Se punkt 1.5.2

⁸ Fougner, Arbeidsavtalen s 280-281. NOU 1992: 20 s 172-173. Ot.prp. nr. 101 (2001-2002) s 6

Et annet forhold som medvirker til det store behovet for tillit og lojalitet i forholdet til øverste leder, er det store skadepotensialet. En daglig leder er den som etter aksjelovgivningen er legitimert til å representere et selskap utad i saker som angår den daglige ledelsen, jf aksjeloven og allmennaksjeloven §§ 6-32 jf 6-14. I tillegg har han ofte en såkalt firmategningsrett og andre særlige fullmakter, noe som gir ytterligere legitimasjon utad. Den daglige leder har dermed anledning til å foreta en rekke bindende disposisjoner på vegne av selskapet. Følgene kan bli alvorlige dersom den daglige leder foretar disposisjoner som virker skadelige for virksomheten, enten økonomisk eller strategisk, eller som er uheldige for virksomhetens renommé. Slike disposisjoner risikerer dessuten styret å bli sittende ansvarlig for.

I forhold til øverste leder kan det også være særlig behov for fornyelse. Ved et skifte av øverste leder, kan det dessuten være behov for at dette skjer raskt slik at virksomheten til enhver tid har en leder som fungerer. Fordi uro i ledelsen fort sprer seg til resten av bedriften, er det også ønskelig med minst mulig grad av konflikt underveis. Ved utskifting av toppledere risikerer man dessuten en del mediaoppmerksomhet. Også dette kan det være et ønske om å unngå, for å skåne både virksomheten og lederen for negativ omtale.

Jeg vil komme nærmere tilbake til de ulike hensyn i forhold til de enkelte bestemmelsene.

1.4 BAKGRUNN OG AKTUALITET

Det foregår for tiden et arbeid med en ny arbeidsmiljølov. Dette arbeidet startet med Arbeidslivslovutvalget som ble utnevnt i august 2001. Utvalget kom i februar 2004 med NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget: Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst. Arbeidet fortsatte i raskt tempo, og i februar i år kom Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven). Dette arbeidet legger ikke opp til store endringer i de regler jeg her skal ta for meg. Noen endringer er det imidlertid, og jeg vil forsøke å kommentere disse i egne avsnitt underveis.

1.5 RETTSKILDEBILDET

1.5.1 Internasjonale kilder

På arbeidsrettens område er de viktigste internasjonale kilder EU-regelverk og ILO-konvensjoner og -rekommendasjoner. Flere av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven utgjør en gjennomføring av EU-regelverk. I forhold til de bestemmelser i arbeidsmiljøloven som jeg skal behandle, er det imidlertid ingen av disse internasjonale kildene som fremstår som problematiske. Det eneste tilfellet jeg har funnet hvor internasjonale regler har utgjort en skranke, var i forbindelse med tilblivelsen av aml § 56 tredje ledd. Det ble da fastslått at det ikke var aktuelt å gjøre endringer for øverste leder i forhold til oppsigelsesvernet ved virksomhetsoverdragelse i § 73C, fordi denne bestemmelsen *”er en implementering av et EU-direktiv som ikke gir anledning til unntak for toppledere”*.⁹

1.5.2 Arbeidsmiljølovens fravikelighet

Innen arbeidsretten baserer en seg i stor grad på avtalemekanismen, med både individuelle og kollektive avtaler. Det er imidlertid grenser for avtalefriheten når man befinner seg på arbeidsmiljølovens område. Loven er etter § 5 ufravikelig med mindre annet er fastsatt. Jeg skal i det følgende se på tre bestemmelser som utvider avtalefriheten i forhold til øverste leder. Fordi arbeidsmiljøloven er en rettighetslov som skal ivareta arbeidstakeren som den svake part i avtaleforholdet, er det imidlertid alltid adgang til å avtale bedre vilkår for arbeidstaker.¹⁰ Her kan det oppstå tolkningsspørsmål i forhold til hva som egentlig kan regnes som bedre vilkår. Avtaler som gir arbeidstaker dårligere vilkår enn det som følger av loven vil imidlertid som utgangspunkt være ugyldige. Men fordi det er arbeidstaker som skal beskyttes, vil arbeidstakeren likevel kunne velge å påberope seg en slik avtale. Ugyldigheten er altså ensidig. I tillegg har arbeidstaker mulighet til å frasi seg rettigheter som følger av loven etter at de har oppstått, for eksempel etter en oppsigelse.¹¹

⁹ Ot.prp. nr. 101 (2001-2002) s 6 (punkt 3.5)

¹⁰ Fougner, Kommentarer s 111

¹¹ Dege, Arbeidsrett s 75. LG 2002/1394 om etterlønnsavtale.

1.5.3 Rettslige standarder

To av hovedproblemstillingene for denne oppgaven dreier seg om anvendelsen av det som gjerne kalles for rettslige standarder, nemlig tolkningen av 'saklig grunn' og 'grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold' ved oppsigelse og avskjed (punkt 7), og unntak fra retten til å stå i stilling dersom retten finner det 'urimelig' (punkt 8).

Rettslige standarder er uttrykk som lovgiver tar inn i lovteksten for at bestemmelsene skal kunne anvendes forskjellig i ulike situasjoner og til ulike tider. Dette er særlig nyttig når man befinner seg på et område hvor man kan regne med at det vil oppstå en mengde enkeltsaker som kan være svært forskjellige, slik at det fra lovgivers side er vanskelig å ta alle relevante hensyn i betraktning. I tillegg kan man da åpne for en tolkning som kan variere med tiden, etter som blant annet etiske standarder utvikles. Samsvar med den sosiale utviklingen i samfunnet er en av målsetningene som er inntatt i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse, jf aml § 1 nr 1. De rettslige standardene er imidlertid avhengige av at domstolene tolker og utfyller dem i enkeltsaker, for at de skal kunne få et presist innhold.

1.5.4 Verdien av underrettspraksis

Når de rettslige standardene skal fastlegges nærmere ut fra praksis på området, finner en at det er lite høyesterettspraksis samtidig som man har en betydelig mengde underrettspraksis. Da oppstår spørsmål rundt verdien av denne underrettspraksisen. Tradisjonelt har det eksistert en generell skepsis mot å tillegge underrettspraksis særlig vekt. Men på områder som dette, med lite høyesterettspraksis mot en betydelig underrettspraksis, er det enighet om at sistnevnte likevel blir interessant.¹² Dette skyldes at den i praksis kan bli bestemmende for rettstilstanden. Uansett vil all rettspraksis gi konkrete eksempler på hvilke hensyn og prinsipper som kan komme i betraktning. Vekten av slik praksis kommer dessuten an på hvilke andre kilder man har på området. Når det gjelder de rettslige standardene er disse nettopp vage og uklare for at domstolene skal kunne fastlegge det mer konkrete innhold av reglene. Når en skal tolke disse bestemmelsene får en dermed benytte den rettspraksis man har.

¹² Eckhoff s 162 og Fanebust s 49-52

Når det gjelder øverste leder i virksomheten er dette et område innen arbeidsretten hvor man også har mindre underrettspraksis enn for andre saker. Dette skyldes forhold som jeg har vært inne på tidligere, nemlig at man ofte ønsker å unngå negativ publisitet både for bedriften og den aktuelle lederen, og derfor heller forsøker å inngå avtaler i minnelighet, eventuelt avtaler en løsning av tvisten gjennom voldgift.

1.5.5 Betydningen av forarbeider til ny lov

Som jeg var inne på i punkt 1.4 er en ny arbeidsmiljølov på vei. Jeg vil flere steder vise til forarbeider til denne nye loven. Disse forarbeidene endrer imidlertid ikke rettstilstanden slik den er i dag, før den nye loven er vedtatt. De kan derfor kun i begrenset utstrekning brukes som rettslig tolkningsmoment for gjeldende regler.

1.6 ØVERSTE LEDERS STILLINGSVERN ELLERS I NORDEN¹³

De svenske reglene på arbeidsrettens område har på mange måter dannet mønster for de norske, særlig innen oppsigelse og avskjed.¹⁴ I Sverige er den alminnelige lov om stillingsvern lag om anställningsskydd.¹⁵ Her er imidlertid øverste leder unntatt fullstendig, jf § 1 nr 1. Riktig nok brukes ikke betegnelsen 'øverste leder', men *"arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning"*.¹⁶

I Danmark baseres stillingsvernet i stor grad på tariffavtaler. Men på grunn av krav om lovs form i flere EU-direktiver blir mer og mer lovfestet. Når det gjelder stillingsvern er Funktionærloven den viktigste loven.¹⁷ Denne loven omfatter en stor gruppe arbeidstakere, herunder ansatte i handel og kontor, samt ansatte i offentlig sektor som ikke er tjenestemenn. For å omfattes av loven, er det et vilkår i § 1 annet ledd at arbeidstaker *"indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens*

¹³ Fanebust s 45 flg. Dege Bind II s 113 flg. Sigemann m.fl.

¹⁴ Fougner, Kommentarer s 559

¹⁵ Lag (1982:80) om anställningsskydd

¹⁶ Glavå s 296-302

¹⁷ Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf lovbekendtgørelse nr. 691 af 20. august 2002.

instruksjoner”. Direktører i aksjeselskaper anses normalt for å falle utenfor dette. Det samme gjør andre ledere med en tilstrekkelig selvstendig stilling.¹⁸

I Finland er arbeidsretten gjennomgående lovregulert, i tillegg til at det finnes en del allmenngjorte tariffavtaler. Når det gjelder stillingsvernet er dette regulert i Arbetsavtalslag.¹⁹ Loven forutsetter at arbeidstakeren er ”*under ledning och övervakning*” for å omfattes, jf § 1 første ledd. Finlands Høyesterett har tolket begrepet slik at de øverste lederstillinger stort sett faller utenfor.²⁰

I både Sverige, Danmark og Finland unntas altså øverste leder fullstendig fra lovgivning om stillingsvern, på grunn av de særlige hensyn som gjør seg gjeldende i forhold til denne.

1.7 OPPLEGGET VIDERE

I det videre deler jeg opp fremstillingen i to hoveddeler. Først, i punkt 2 til 5, vil jeg ta for meg de særbestemmelsene i arbeidsmiljøloven som gjelder for øverste leder. Dette er bestemmelser som gir større avtalefrihet overfor øverste leder enn det som gjelder i forholdet til andre arbeidstakere. I denne forbindelse vil jeg starte med å se på begrepet ’øverste leder’ og ulike betydninger av dette. Deretter vil jeg i punkt 6, 7 og 8 gå over til å se på anvendelsen og tolkningen av de alminnelige regler om stillingsvern i forhold til øverste leder.

¹⁸ Carlsen s 46-47

¹⁹ Arbetsavtalslag 26.1.2001/55

²⁰ Bruun s 26-27

2 EGNE BESTEMMELSER OM ØVERSTE LEDER – INNLEDNING

2.1 HVILKE LEDERE OMFATTES AV ARBEIDSMILJØLOVEN

Som sagt omfatter arbeidsmiljøloven i utgangspunktet enhver arbeidstaker, med unntak for statsansatte når det gjelder stillingsvernet i kapittel XII.²¹ Dette innebærer at også alle ledere som utgangspunkt omfattes av arbeidsmiljøloven.

2.2 BEGREPET 'ØVERSTE LEDER I VIRKSOMHETEN'

2.2.1 Hvor anvendes begrepet?

Begrepet 'øverste leder' benyttes i dag i tre ulike bestemmelser i arbeidsmiljøloven, henholdsvis §§ 56 tredje ledd, 58A nr 1d og 61D. Av andre begreper som brukes, kan nevnes arbeidsmiljøloven § 41 første ledd bokstav a, om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene for 'arbeid av ledende art'. Dette begrepet omfatter alle ledere unntatt de som gjerne kalles arbeidsledere, det vil si de som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Med andre ord omfattes kun arbeidstakere som i stor utstrekning selv må vurdere behovet for arbeid. Dette begrepet er betydelig videre enn 'øverste leder'.

I aksjeloven og allmennaksjeloven, benyttes begrepet 'daglig leder', jf begge lover § 3-2. Disse bestemmelsene pålegger alle større aksjeselskaper og alle allmennaksjeselskaper å ha en daglig leder. Også ansvarlige selskaper kan ha en daglig leder, jf selskapsloven § 2-18. Det kan påpekes at selv om disse lovene pålegger de fleste selskaper å ha en daglig leder, anses dette ikke for å være til hinder for at selskapene kan ha flere sidestilte daglige ledere.²² I dagligtale kalles gjerne den daglige leder for 'administrerende direktør'. Disse begrepene omfatter nok i stor grad det samme som 'øverste leder'.

²¹ Se punkt 1.2

²² Andenæs s 269

2.2.2 Hvem er 'øverste leder'

Begrepet 'øverste leder' ble innført i forbindelse med de to nye lovbestemmelsene i 1995, om åremål og voldgiftsavtaler.²³ Under lovgivningsprosessen ble først begrepet 'toppleder' benyttet i Arbeidsmiljølovutvalgets forslag. Departementet mente imidlertid at dette var et for uklart begrep, og foreslo heller begrepet 'øverste leder', som de mente var mer dekkende.²⁴ Begrepet er ment å forstås likt i de to bestemmelsene, og undergis i forarbeidene en felles redegjørelse i forbindelse med åremålsbestemmelsen.²⁵

I utvalgets forslag uttales følgende om begrepet:

”Åremål bør begrenses til stillinger på et høyt nivå som har en stor grad av lederansvar. Det avgjørende bør være det reelle innholdet i stillingen og ikke tittelen” (s 170).

Departementet uttaler i sin vurdering at

”begrepet har til hensikt kun å dekke ledere på øverste administrative plan, med et utstrakt selvstendig ansvar. Vanligvis bør dette ansvaret inkludere budsjettansvar og resultatansvar for hele virksomheten. Det tas sikte på lederstillinger hvor det stilles særlige og store krav til lederegenskaper” (s 177).

Videre la utvalget til grunn at domstolene gjennom sin praksis vil være de som trekker opp de nærmere grenser (s 170).

Utvalget trekker dessuten noen linjer til virksomheten ved å tilføye følgende:

”Videre må dette vurderes i forhold til virksomheten med hensyn til blant annet organisering, ansvarsforhold og størrelse. I denne vurdering må det blant annet ses på om vedkommende har lederansvar for en selvstendig virksomhet...”
(s 170).

Departementet fastslår videre at det normalt bare vil være aktuelt med én leder som faller inn under betegnelsen 'øverste leder', men dersom dette ansvaret skulle være delt,

²³ Ved lov 6. januar 1995 nr. 2

²⁴ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s 177 og 237

²⁵ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s 214

kan det ansettes flere ledere på åremål. Det er nemlig, som jeg var inne på ovenfor, etter selskapsrettslig lovgivning adgang til å ansette flere likestilte daglige ledere.

Videre uttaler departementet at det i små virksomheter som oftest ikke vil være naturlig å se på noen leder som øverste leder i forbindelse med disse reglene (s 177). At det skulle gå et skille mellom ulike virksomheter etter hvor store de er, kom ikke på noen måte til uttrykk i selve lovteksten. Hva som var bakgrunnen for at man ønsket å trekke et slikt skille ble ikke nærmere begrunnet i forarbeidene, og det er ikke enkelt å umiddelbart forstå hva som er tanken bak dette. Om hvordan skillet mellom bedrifter som omfattes og de som ikke omfattes skulle trekkes, uttaler departementet følgende:

”I vurderingen av hva som skal anses for en liten virksomhet, vil momenter som antall ansatte, aksjekapital og lovkrav om daglig leder, type virksomhet mv, kunne spille inn.”

Utover dette ble det ikke gitt noen retningslinjer på hvordan skillet skulle trekkes opp. Dette er heller ikke noe som umiddelbart sier seg selv. Det blir dermed vanskelig for en mindre bedrift å avgjøre hvorvidt den har adgang til å ansette øverste leder på åremål eller inngå avtale om voldgift. Dette skaper en svært uklar situasjon.

Som en foreløpig oppsummering kan det sies at forarbeidene til reglene om åremål og voldgift forutsatte klart at begrepet ’øverste leder’ skulle forstås relativt snevert, så snevert at ikke alle virksomheter har noen leder som faller innenfor disse reglene.

Senere kom bestemmelsen i § 56 tredje ledd. I forarbeidene til denne bestemmelsen,²⁶ synes det imidlertid ikke som om det skilles mellom store og små bedrifter.

Departementet uttaler følgende i forbindelse med kostbare etterlønnssavtaler: *”Dette vil blant annet kunne slå uheldig ut overfor mindre virksomheter”* (s 7). Og videre at *”[s]må bedrifter vil også kunne påføres store utgifter dersom det blir strid om en oppsigelse er saklig begrunnet”*. Det sies ikke noe mer om dette, men etter min mening taler dette for at det var meningen at også små bedrifter skal ha adgang til å avtale etterlønnssavtaler med bedriftens øverste leder.

²⁶ Ot.prp. nr. 101 (2001-2002)

I forslag til ny arbeidsmiljølov vises det til at åremålsregelen skiller mellom store og små virksomheter, mens bestemmelsen i § 56 tredje ledd ikke gjør det.²⁷

I juridisk teori er oppfatningene rundt dette skillet imidlertid ikke entydige. Fougner²⁸ uttaler følgende i forhold til begrepet øverste leder i åremålsbestemmelsen:

”Departementet begrunner ikke sontringen mellom store og små virksomheter, og det er vanskelig å se at den har gode grunner. Ved enhver virksomhet vil det være av vesentlig betydning at øverste leder fungerer tilfredsstillende. Det sentrale må derfor være å påse at unntaket for åremålstilsetninger ikke misbrukes, slik at ledere på lavere nivåer ikke tilbys midlertidighet.”

Etter min mening er det imidlertid vanskelig å komme bort ifra de klare uttalelsene om dette i forarbeidene, frem til loven endres. Annen juridisk teori synes også å godta skillet mellom små og store virksomheter i forhold til bestemmelsene om åremål og voldgift.²⁹

2.2.3 Forholdet til begrepet 'virksomheten'

Lovens formulering er 'øverste leder i virksomheten'. Arbeidsmiljølovutvalget knytter også deler av drøftelsen av begrepet øverste leder opp mot virksomheten. Det gis imidlertid ingen anvisning på hvordan begrepet 'virksomheten' skal forstås. Etter lovens ordlyd vil dette være avgjørende også for hvem som er øverste leder. Er for eksempel et konsern å forstå som én virksomhet, taler lovens ordlyd for at konsernet også skal anses for bare å ha én øverste leder.

Virksomhetsbegrepet benyttes en rekke steder i arbeidsmiljøloven. Begrepet har imidlertid ingen legaldefinisjon, og må forstås forskjellig etter som hvilken bestemmelse det er snakk om.³⁰ Det som er klart er at loven omfatter enhver type virksomhet, uavhengig av organisasjonsform og formål, med noen uttrykkelige unntak i aml § 2 nr 2 flg. Arbeidsmiljøloven gjelder imidlertid bare for virksomheter som sysselsetter arbeidstakere, altså ikke for enmannsforetak, jf aml § 2 nr 1.

²⁷ NOU 2004: 5 s 305 første spalte

²⁸ Fougner, Kommentarer s 618

²⁹ Jakhelln s 229. Dege, Arbeidsrett s 81-82. Fougner, Omstilling s 225.

³⁰ NOU 1996: 6 s 108-109. Fougner, Omstilling s 35

'Virksomhet' er en fornyelse av begrepet 'bedrift', som ble brukt i den tidligere arbeidervernloven av 1936. Betegnelsen 'virksomhet' ble valgt fordi den passet bedre til offentlig forvaltning, men var ikke ment å ha noe vesentlig annet innhold.³¹ Begrepet 'bedrift' ble i forarbeidene forklart slik: "*Med bedrift menes en form for virksomhet av en viss varighet hvorunder arbeidere sysselsettes i det øyemed å nå det mål som er fastsatt av virksomhetens leder.*"³² Dette kan sies å angi en nedre grense for virksomhetsbegrepet.

Et annet spørsmål er grensen oppover. I NOU 1996: 6, angis på side 108 begrepet 'virksomhet' som "*en betegnelse på de driftsmessige aktiviteter som ledes av arbeidsgiver innen en organisatorisk ramme, som også kan være geografisk avgrenset i større eller mindre grad...*". Her knyttes altså begrepet ikke opp mot den selvstendige juridiske enhet, men til den driftsmessige aktivitet.

I forhold til de tre bestemmelsene jeg her skal ta for meg, flyter avgrensningen av begrepene 'virksomheten' og 'øverste leder' på mange måter litt over i hverandre, og må i stor grad ses som en helhet. Dette kan man etter min mening se av departementets uttalelse om at det i små virksomheter oftest ikke vil være naturlig å se på noen leder som 'øverste leder'.³³ Dette er ikke logisk etter en alminnelig språklig forståelse av begrepet, for enhver bedrift, uansett hvor liten den måtte være, vil jo normalt ha en leder som sitter på toppen (med mindre dette er et styre). Bedriftens størrelse forandrer ikke, etter alminnelig språkbruk, denne leders posisjon av å være den øverste leder.

Departementets uttalelser om at ansvaret for lederen vanligvis må dekke budsjett- og resultatansvar tyder på at en underavdeling i en mindre bedrift neppe faller innenfor virksomhetsbegrepet i denne sammenheng. På den annen side bruker departementet betegnelsen *vanligvis*, og en kan spørre seg om dette er ment å åpne for at det *kan* være ledere som faller inn under betegnelsen 'øverste leder' uten å ha et slikt ansvar.

³¹ Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s 101

³² Ot.prp. nr. 31 (1935) s 10

³³ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s 177

Dege uttaler³⁴ i forbindelse med åremålsbestemmelsen at ”[v]irksomhetsbegrepet må i denne sammenheng kunne forstås som en selvstendig juridisk enhet selv om virksomheten er en del av et konsern.” Et nøkkelord her må være ’selvstendig juridisk enhet’, som kan utgjøre en grense både oppover og nedover. Men om dette er der grensen er ment å skulle trekkes stiller jeg meg tvilende til. En kan for eksempel tenke seg en bedrift, som driver helt ulike typer virksomhet på forskjellige steder i landet, uten at disse virksomhetene er avgrenset som egne selskaper, men bare som separate avdelinger under det samme selskap. Disse utgjør da ikke selvstendige juridiske enheter, men driftsmessig vil dette kunne være helt atskilte virksomheter. Er det da meningen at denne bedriften skal anses å ha kun én leder som kan falle inn under lovens begrep ’øverste leder’? Det tror jeg ikke. Når en ser på uttalelsen fra utvalget som jeg tidligere har sitert, om at det må ses hen til organisering, ansvarsforhold og størrelse, og om vedkommende har lederansvar for en selvstendig virksomhet, tror jeg det nettopp har vært en *driftsmessig* selvstendig virksomhet utvalget har hatt i tankene. En slik avdelingsleder har like stor selvstendighet, og et like stort ansvar, uavhengig av om avdelingen er skilt ut som et eget selskap eller ikke. Jeg mener derfor at den avgrensning av virksomhetsbegrepet som ble gitt av konsernlovutvalget i NOU 1996: 6 passer bedre også i denne sammenheng. (Se side 13 under punkt 2.2.3.)

2.3 ANNEN LOVGIVNING MED SÆRREGLER FOR HØYERE LEDERSTILLINGER

2.3.1 Innledning

Det finnes flere særregler om øverste leders stillingsvern i annen lovgivning. Mange er knyttet til adgang til åremålstilsetting, men jeg skal også nevne noen andre bestemmelser knyttet til oppsigelsesvern og lederlønn i staten.

2.3.2 Særlig om åremålsbestemmelsene

Adgangen til åremålstilsetting kommer jeg tilbake til i punkt 3, her skal jeg bare se litt på de ulike lederbegrepene.

³⁴ Dege, Arbeidsrett s 81

Når det gjelder adgang til åremålstilsetninger av tjenestemenn, er dette i forskrift til tjenestemannsloven hovedsakelig avgrenset til ”*den øverste administrative leder for en virksomhet*”. Denne avgrensningen blir ikke veldig ulik ’øverste leder i virksomheten’ etter arbeidsmiljøloven. Her oppstår dessuten samme problemstilling i forhold til tolkningen av virksomhetsbegrepet, og denne avgrensningen er muligens enda mer komplisert innen det offentlige.³⁵

I kommuneloven § 24 nr 3 er det åpnet for at ”*ledende administrative stillinger*” kan besluttes å være åremålsstillinger. Denne bestemmelsen går noe lenger enn arbeidsmiljølovens bestemmelse om øverste leder.³⁶ Det er imidlertid forutsatt at slike stillinger bare skal brukes for stillinger med et kvalifisert lederansvar på høyt nivå.³⁷

Også en rekke andre lover har særbestemmelser om åremål for de høyere lederstillinger, se punkt 3.4.3. Disse stillingene er i all hovedsak forbeholdt bestemte lederstillinger. Unntaket er politiloven, som i § 19 nevner en hel rekke stillinger som kan tilsettes på åremål, og dermed trolig går lenger enn det som ville fulgt av arbeidsmiljøloven.

2.3.3 Særlig om oppsigelsesreglene

Etter tjml § 10 gjelder et sterkere oppsigelsesvern dersom tjenestemannen har vært ansatt en viss tid, se punkt 6.3. Unntatt fra dette er imidlertid ”*tjenestemann tilsatt i ledende stilling ved anlegg eller virksomhet av forretningsmessig art*”, jf § 10 nr 4. Disse omfattes isteden av det svakere vernet etter § 9, med krav om saklig grunn. Hvilke ledere dette gjelder, skal fastsettes nærmere ved reglement, jf § 10 nr 4 annet ledd. Det må imidlertid være klart at begrepet er betydelig videre enn arbeidsmiljølovens ’øverste leder’.³⁸

³⁵ Bjørnaraa s 88, 465 og 756

³⁶ Overå s 175

³⁷ Fougner, Kommentarer s 618

³⁸ Bjørnaraa s 436 flg.

2.3.4 Særlig om lederlønnsavtalene i staten

I tjml § 12A finnes en særlig regel om lederlønnsavtaler, som innebærer at visse ansatte kan tilsettes på særlig kontrakt.³⁹ Bestemmelsen skiller ikke selv mellom ledere og andre, men det fremgår av retningslinjer fastsatt av Arbeids- og administrasjonsdepartementet at lederlønnskontrakt bare skal benyttes overfor innehavere av statlige lederstillinger. Dette omfatter *”lederstillinger i departementene og i forvaltingsorganer undergitt ordinær delegasjons- og instruksjonsmyndighet”* og *”ledere av statlige virksomheter som er opprettet med hjemmel i særlov”*.⁴⁰ Slike lederlønnsavtaler kan benyttes både ved alminnelig løpende arbeidsforhold, og for ledere ansatt på åremål.

De individuelle kontraktene utarbeides med grunnlag i en standardkontrakt som er utarbeidet av Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Standarden kan fravikes ved godkjenning av departementet. Ledere som faller inn under denne ordningen kan omplasseres i større grad enn det som ellers ville fulgt av den alminnelige styringsretten, dersom de avtalefestede krav til resultater ikke innfris. Man er da over i det som gjerne kalles endringsoppsigelse. Ved at lederen får dårligere oppsigelsesvern, mot individuell lønn som trolig blir noe høyere, minner bestemmelsen litt om aml § 56 tredje ledd, se punkt 5.

Tanken bak bestemmelsen var å gjøre statlig virksomhet mer konkurransedyktig med det private næringsliv i forhold til dyktige ledere, og dessuten ønsket man et grunnlag for å kunne stille klarere resultatkrav til de øverste lederne. Det skal i dag være i underkant av 300 ledere i staten ansatt på slik særskilt lederlønnsavtale.⁴¹

2.4 FORSLAG TIL NY ARBEIDSMILJØLOV

I forslag til ny arbeidsmiljølov,⁴² videreføres alle bestemmelsene om øverste leder hovedsakelig kun med strukturelle endringer. Utvalget påpeker imidlertid at skillet

³⁹ Tilføyd ved lov 4. september 1992 nr. 104

⁴⁰ Bjørnaraa s 504

⁴¹ Bjørnaraa s 507

⁴² NOU 2004: 5. Ot.prp. nr. 49 (2004-2004)

mellom små og store bedrifter er ubegrunnet, og i forhold til åremål legger de til grunn at den nye regel skal gjelde øverste leder i alle kategorier virksomheter, da det for enhver virksomhet vil være av vesentlig betydning at øverste leder fungerer tilfredsstillende.⁴³ Departementet slutter seg til dette.⁴⁴ Det samme sies ikke uttrykkelig i forhold til voldgiftsavtaler, men jeg vil anta at utvalget har ment at det samme må gjelde der. Hensyn til konsekvens og helhet i loven taler i hvert fall for det.

Utvalget sier videre at de har drøftet om åremålsadgangen bør omfatte andre stillingskategorier enn øverste leder, men har ikke sett grunn til å foreslå en slik bestemmelse.⁴⁵ Dette er ikke begrunnet nærmere.

2.5 NOEN BETRAKTNINGER DE LEGE FERENDA

Et hovedhensyn bak særreglene for øverste leder, er at maktbalansen i forhold til arbeidsgiver er jevnere enn for andre arbeidstakere. Den reelle maktposisjon for øverste leder kan imidlertid variere betydelig etter som hvor stor virksomhet det er snakk om. Øverste leder i en liten bedrift kan ha mindre ansvar og makt enn det en avdelingsleder i et stort konsern har, og dermed også en dårligere forhandlingsposisjon. Dette fanges delvis opp av bestemmelsene om åremål og voldgift gjennom skillet mellom små og store virksomheter, som bestemmelsen om etterlønn ikke har. Til en viss grad fanges dette dessuten opp av at virksomhetsbegrepet, slik jeg forstår det, ikke er knyttet til den juridiske enhet, men til den driftsmessige. Likevel kan en spørre seg om 'øverste leder av virksomheten' er det beste avgrensningskriteriet for disse bestemmelsene.

⁴³ NOU 2004: 5 s 309 første spalte

⁴⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s 333

⁴⁵ NOU 2004: 5 s 304 annen spalte

3 ADGANGEN TIL ÅREMÅLSANSETTELSE – § 58A nr 1 d

3.1 INNLEDNING

I arbeidsmiljøloven § 58A nr 1 d finner vi en særregel som åpner for åremålsansettelse av øverste leder. Dette er et unntak fra den generelle hovedregel i norsk rett, om at ansettelser skal skje på fast basis. Åremål er en type midlertidig ansettelse hvor arbeidstakeren fyller et permanent behov for arbeidskraft. Øverste leder er imidlertid ikke i en særstilling når det gjelder adgangen til åremålsansettelser. I arbeidsmiljøloven er det også åpnet for åremålsansettelser dersom dette følger av norske traktatforpliktelser. I tillegg er det adgang til midlertidig ansettelse ”for idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten”, jf aml § 58A nr 1 f, og for ”kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett” dersom det er inngått tariffavtale om det, jf aml § 58A nr 1 annet ledd. Selv om disse stillingene ikke er betegnet som åremålsansettelser i loven, vil noen av de stillingene det her er snakk om dekke et permanent arbeidskraftbehov, slik som åremålsstillinger. Dette kan for eksempel være tilfelle for en fotballtrener. Videre åpner flere andre lover også for åremålstilsettinger, og da typisk for ledere av ulike slag, se punkt 3.4.

3.2 BAKGRUNN OG BEGRUNNELSE

Adgangen til midlertidige ansettelser beror hovedsakelig en avveining mellom stillingsvernet, altså vernehensyn for arbeidstaker, opp mot bedriftens behov for fleksible bemanningsforhold. Tidvis kan også behov for fornyelse være et sentralt moment. Fordi åremålstilsettinger fyller et permanent arbeidskraftbehov er behov for utskiftning sentralt her.

Ved tilblivelsen av § 58A nr 1 annet ledd, var den økende bruken av ”gylne fallskjerm” et av hensynene som ble vektlagt. Utvalget mente adgangen til åremål kunne gi partene ”en foranledning til å drøfte og regulere på forhånd hva som skal skje ved utløpet av perioden”, og at dette kunne bidra til å ”forhindre eller dempe

spekulasjoner i forbindelse med lederskifter”, som igjen også kan være til fordel for begge parter.⁴⁶ Mindretallet poengterer imidlertid at situasjoner med behov for en rask avvikling av arbeidsforholdet, altså de typiske tilfellene hvor fallskjermer benyttes, *”like gjerne [kan] oppstå i løpet av en åremålsperiode”*. Og dette kan være en av grunnene til at § 56 tredje ledd kom noen år senere.

I forarbeidene ble det videre vist til at det allerede eksisterte en adgang til åremålstilsettinger av ledere i kommuneloven og tjenestemannsloven, og at *”behovet er like stort i privat virksomhet”*.⁴⁷ Disse lovene har imidlertid grenser for lengden av åremålsperioden.

3.3 VILKÅR OG RETTSFØLGE

3.3.1 Vilkår for åremålstilsetting av øverste leder

Det oppstilles ikke så mange vilkår i åremålsbestemmelsen for øverste leder. Det sentrale er at det er ’øverste leder’ det er snakk om, se punkt 2.2.

Ved tilblivelsen av bestemmelsen ble det vurdert om det burde settes grenser for lengden på åremålsperioden. Slike tidsbegrensninger finnes både i tjenestemannsloven og kommuneloven, i tillegg til at tjenestemannsloven regulerer spørsmålet om fornyelse av åremålsperioden. Arbeidsmiljølovutvalget og departementet var imidlertid enige om at disse spørsmålene burde løses av partene i hvert enkelt tilfelle, blant annet fordi ulike hensyn kan gjøre seg gjeldene for ulike stillingstyper.⁴⁸

Videre uttaler likevel departementet: *”Imidlertid er det viktig at åremålsperiodene ikke avtales så korte at lederen ikke får noen reell mulighet til å vise sine evner i stillingen.”* Hvor kort dette er, sies det ikke noe nærmere om. Og det sies heller ikke hva som skal skje dersom den avtalte perioden skulle være ’for kort’, om dette for eksempel skal føre til ugyldighet. En kan dessuten spørre seg hvor praktisk det er å sette en slik nedre grense når det kommer til ledere. Ofte vil situasjonen være slik at bedriften selv ikke vil

⁴⁶ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s 169

⁴⁷ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s 177

⁴⁸ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s 178

være tjent med for korte perioder på ledersiden, men heller har behov for at det her er en viss varighet og stabilitet. Dessuten vil det gjerne ta litt tid for en ny leder å sette seg inn i en eksisterende bedrifts oppbygging og kultur, før han kan starte opp med de egentlige lederoppgavene. Det kan også det ta litt tid for øverste leder i en større virksomhet å oppnå gode resultater for bedriften, særlig hvis det er snakk om å snu en negativ trend.

I andre tilfeller kan en imidlertid tenke seg bedrifter som har behov for en særlig ledertype for en kort periode. Dette kan være tilfelle dersom en eksisterende virksomhet er havnet i en situasjon hvor den har behov for omfattende omstruktureringer, og da ønsker en leder med slik erfaring. Det kan også være tilfelle for nystartet virksomhet som vil kunne ha behov for en helt annen ledertype under kortere utbyggingsfaser enn ved den etterfølgende driften. Videre kan det være behov ved mer kortvarige prosjekter. Dette er forhold som virksomhetens ledelse har best kjennskap til selv, og det er neppe særlig praktisk at lovgiver her skal komme inn og trekke opp en grense. Ut fra de nevnte hensyn, og det faktum at det heller ikke faktisk ble satt noen bestemt tidsbegrensning for periodene, tror jeg man kan se bort fra denne siste kommentaren fra departementet.

3.3.2 Rettsfølger av åremålstilsetting

Dersom vilkårene for åremålsansettelse er til stede, er det altså adgang til å inngå avtale om åremål, men det er ikke plikt til å ansette ledere på åremål. Dersom vilkårene på den annen side ikke skulle være tilstede, anses det for å være inngått et alminnelig løpende arbeidsforhold.⁴⁹ Dette med den følge at arbeidsforholdet må bringes til opphør ved oppsigelse eller avskjed innen lovens rammer for dette.

Konsekvensene av en gyldig åremålsansettelse er hovedsakelig at ansettelsen er tidsbegrenset. Når tiden som avtalen angir er nådd, opphører arbeidsforholdet av seg selv, uten ytterligere avskjed eller oppsigelse. Ved midlertidige ansettelser med varighet på mer enn ett år skal imidlertid arbeidstakeren varsles senest en måned før fratredelsestidspunktet, jf § 58A nr 3.

⁴⁹ Ot.prp. nr. 49 (1995-1996) s 29

Selv om en leder skulle være ansatt på åremål, kan det være behov for å avslutte arbeidsforholdet på et tidligere tidspunkt. Arbeidsmiljølovutvalget slo ved tilblivelsen av bestemmelsen fast at ”..*de alminnelige stillingsvernsreglene må gjelde i løpet av åremålsperioden*”.⁵⁰ Dessuten ble det presisert at de ellers bør følge de alminnelige reglene for midlertidig tilsetting, slik at blant annet prøvetidsreglene gjelder på vanlig måte. Dette gjelder for så vidt bare så lenge virksomheten ikke har benyttet adgangen i § 56 tredje ledd, til å avtale seg bort fra hele oppsigelsesvernet mot en forhåndsavtale om etterlønn.

Frem til fratredelsestidspunktet, er det altså adgang til å gå til oppsigelse eller avskjed av en åremålstilsatte leder etter de alminnelige regler. En midlertidig ansatt vil ikke ha rett til å stå i stillingen under tvist om gyldigheten av den midlertidige ansettelsen, jf § 58A nr 4 fjerde ledd. Men ved en tvist om sakligheten av en oppsigelse underveis i perioden for den midlertidige ansettelsen, vil også en midlertidig ansatt ha en slik rett etter § 61 nr 4 fjerde ledd. Hvor langt denne retten gjelder når det kommer til øverste leder vil jeg imidlertid komme tilbake til under punkt 8.

3.4 ANNEN LOVGIVNING OM ÅREMÅLSTILSETTING AV LEDERE

3.4.1 Tjenestemannsloven

Statsansatte er som sagt unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om stillingsvern. Tjenestemannsloven har imidlertid i lang tid hjemlet åremålstilsettinger. I § 3 nr 2 bokstav f, finnes en hjemmel for å åremålstilsette tjenestemenn. I denne bestemmelsen heter det at ”[t]jenestemann skal tilsettes fast, medmindre...:”, og videre litra f: ”[t]jenestemannen skal tjenestegjøre i åremålsstilling”. I tjml § 3 nr 3 er det videre en hjemmel til å fastsette i forskrift hvilke stillinger som skal være åremålsstillinger, og i tillegg en hjemmel til å fastsette særregler for enkelte grupper av tjenestemenn. Disse forskriftshjemlene er fulgt opp i forskrift til tjenestemannsloven.⁵¹

⁵⁰ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s 171

⁵¹ FOR 1983-11-11 nr 1608: Forskrift til lov om statens tjenestemenn m.m.

En rekke hjemler for midlertidig ansettelse finnes i forskriftens §§ 4, 5, 5a, 5b og 6. Disse går jeg ikke nærmere inn på, da de ikke gjelder ledere spesielt. I forskriftens § 3 første ledd er det derimot en hjemmel som er rettet mot ulike ledere. Denne lyder som følger:

”Den øverste administrative leder for en virksomhet kan tilsettes på åremål når lederoppgavene krever at vedkommende i særlig grad må ha evner og muligheter for faglig eller administrativ nyorientering. Åremål nyttes ikke når virksomheten i hovedsak har kontrollerende funksjoner overfor arbeids- eller næringsliv, eller hvor det forøvrig er særlig viktig at lederen har en uavhengig stilling.

Faglige lederstillinger kan også besettes på åremål der det er særlig behov for faglig nyorientering. Det samme gjelder særlige, sakkyndige rådgivere. Undervisnings- og forskerstillinger ved universitet eller høyskole kan besettes på åremål når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet fastsetter hvilke stillinger som kan være åremålsstillinger.”

På mange måter kan en si at tjenestemannslovens åremålshjemmel omfatter langt flere ledere enn det arbeidsmiljøloven gjør. Særlig på grunn av annet ledd, som åpner for at også faglige ledere kan tilsettes på åremål. På den annen side har bestemmelsen for øverste administrative leder et unntak for virksomheter med kontrollfunksjoner, og dessuten et tilleggsvilkår om at lederoppgavene skal kreve særlige evner til nyorientering. I forslag til ny arbeidsmiljølov er imidlertid reglene om midlertidig ansettelse i tjenestemannsloven foreslått opphevet og erstattet av de generelle reglene i den nye loven, se i punkt 3.5.

3.4.2 Kommuneloven

I kommuneloven § 24 nr 3 finnes følgende hjemmel for åremålsansettelse:⁵²

”Kommunestyret og fylkestinget kan selv bestemme at ledende administrative stillinger skal besettes på åremål. Slikt åremål skal være på minst seks år”.

⁵² Se punkt 2.3.2

Denne bestemmelsen gjelder parallelt med arbeidsmiljøloven, men vil som *lex specialis* gå foran både når det gjelder hvilke stillinger som kan besettes på åremål, lengden av perioden og hvilket organ som skal avgjøre spørsmål i denne forbindelse.⁵³

3.4.3 Andre

Det finnes, som jeg nevnte i punkt 2.3, en rekke hjemler for åremålstilsetting av ledere rundt om i lovgivningen. I universitetsloven § 30 a er det hjemlet åremålstilsetting av leder for avdeling eller grunnenhet, og etter § 32 kan administrerende direktør åremålstilsettes. I politiloven § 19 nevnes en rekke stillinger som kan tilsettes på åremål: direktør i politidirektoratet, sjefen for politiets sikkerhetstjeneste og dersom det er nærmere bestemt, andre sjefer for politiets sentrale særorganer og politimestre samt andre stillinger. Videre er det adgang for åremålstilsetting av sjefen for sivilforsvaret etter sivilforsvarsloven § 5 annet ledd og av direktøren for likestillingssenteret etter likestillingsloven § 9 tredje ledd, samt av direktør i det statlige helsetilsyn etter lov om statlig tilsyn med helsetjenesten § 1 annet ledd. Mange av disse hjemlene setter imidlertid også maksgrense for hvor lenge åremålsperioden kan vare.

3.5 FORSLAG TIL NY ARBEIDSMILJØLOV

Mens den generelle adgangen til midlertidig ansettelse foreslås utvidet, er bestemmelsen om åremålsansettelse av øverste leder foreslått gjennomført med så å si identisk ordlyd i § 14-8 første ledd i utvalgets forslag og § 14-10 første ledd i departementets forslag. Åremål er imidlertid i denne bestemmelsen skilt fra andre former for midlertidig ansettelse.

Imidlertid skjer det reelt sett en utvidelse ved at forarbeidene slår fast at 'øverste leder' i den nye bestemmelsen, ikke skal være begrenset til store og mellomstore bedrifter, men gjelde for alle virksomheter⁵⁴. Som jeg var inne på under punkt 2.4, fant utvalget ikke grunn til å utvide åremålsadgangen til å omfatte andre stillingskategorier enn øverste leder.

⁵³ Fougner, Kommentarer s 618

⁵⁴ Se punkt 2.5

Som en del av et forsøk på harmonisering mellom arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven, foreslår Arbeidslivslovutvalget at reglene om midlertidig ansettelser og innleie av arbeidskraft i tjml §§ 3, 3A og 3B oppheves og erstattes av felles regler i den nye loven.⁵⁵ Disse endringene ble imidlertid besluttet utsatt. I stedet er det tatt inn en foreløpig forskriftshjemmel for åremålsansettelser i staten, jf § 14-10 tredje ledd i departementets forslag. Dette gjøres for at forskriftene om åremål i staten skal gjennomgå etter vedtakelsen av den nye arbeidsmiljøloven.⁵⁶

⁵⁵ NOU 2004: 5 s 346 annen spalte

⁵⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s 220

4 FORHÅNDSAVTALER OM VOLDGIFT – § 61D

4.1 INNLEDNING

Siden arbeidsmiljøloven er ufravikelig med mindre annet er særskilt fastsatt, er det i utgangspunktet ikke adgang til å forhåndsavtale at man skal løse tvister i forbindelse med opphør av en arbeidsavtale på andre måter enn den loven gir anvisning på. Dette gjelder også forhåndsavtaler om voldgift.⁵⁷ Men i § 61 D er åpnet for at øverste leder kan inngå slik avtale på forhånd. For andre er det imidlertid fri adgang til å avtale at en tvist skal løses ved voldgift etter at en oppsigelse er gitt. Dette sies uttrykkelig i forarbeidene til denne bestemmelsen,⁵⁸ men ville også ellers fulgt av den alminnelige avtalefrihet.

4.2 BAKGRUNN OG BEGRUNNELSE

En tvist rundt opphøret av en arbeidsavtale tar lett lang tid. I tillegg er den offentlig, og saker om øverste leder vekker lett medias interesse. Det kan være en fordel både for arbeidsgiver og arbeidstaker å få en rask og diskret avklaring på forholdet uten medias innblanding. Dette kan i stor grad oppnås gjennom avtaler om voldgift. I tillegg har tvisteløsning ved voldgift den fordel at partene kan håndplukke dommere til å avgjøre saken. På den måten kan de sikre seg at dommeren innehar den nødvendige innsikt på det aktuelle fagområdet.

På den annen side innebærer voldgift en kostbar løsning. I voldgiftssaker må partene selv betale dommerne de utpeker til å avgjøre tvisten. Det vanligste er å benytte tre dommere. Disse er gjerne dyktige og anerkjente personer fra det aktuelle fagfelt, så dette kan bli svært kostbart. Av denne grunn er det ikke uvanlig å se at slike voldgiftsavtaler inneholder en klausul om at arbeidsgiveren dekker alle sakens omkostninger. I tillegg går man glipp av gebyrfriheten for domstolene, som gjelder der

⁵⁷ Rt 1992/534

⁵⁸ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s 213 (nederst)

arbeidstaker går til sak om usaklig oppsigelse eller avskjed. En annen ulempe med voldgift er at avgjørelsen ikke kan påankes av noen av partene. Det er også en fare ved voldgiftssaker for at lederen får et svakere vern enn han ellers ville hatt.

Likevel var situasjonen slik at voldgiftsavtaler fra tid til annen ble inngått, særlig i forhold til øverste leder. Denne praksis la Arbeidsmiljølovutvalget vekt på ved tilblivelsen av bestemmelsen.⁵⁹ Det ble videre uttalt at ”*dagens rettstilstand gir en usikker og lite tilfredsstillende situasjon*” og at ”[g]ode grunner taler for at det åpnes adgang til at det i en viss utstrekning kan inngås voldgiftsavtaler på dette området”. Hvilke gode grunner det her siktes til utdypes ikke nærmere, men jeg antar det i all hovedsak dreier seg om de ovennevnte.

4.3 VILKÅR OG RETTSFØLGE

4.3.1 Vilkår for gyldig voldgiftsavtale

For at det skal være adgang til å inngå en slik avtale må det altså være snakk om ’øverste leder’, jf punkt 2.2. Dersom slik avtale skulle være inngått med andre, legger imidlertid forarbeidene til grunn at ugyldigheten vil være ensidig.⁶⁰

Avtale om voldgift kan inngås på et hvilket som helst tidspunkt, og trenger altså ikke inngås samtidig med ansettelsen.⁶¹

Bestemmelsens ordlyd angir at det må foreligge en skriftlig avtale. Dette følger også av tvistemålsloven (tvml) § 452 annet ledd. Når det gjelder hvor strengt dette skriftlighetskravet skal forstås, kan man her trekke en sammenligning til skriftlighetskravet for tariffavtaler, som er løst ved at skriftlig korrespondanse anses å være tilstrekkelig.⁶² Det er ikke grunn til å forstå kravet strengere for voldgiftsavtaler, og i rettspraksis er det ansett tilstrekkelig at begge parter har gitt sin tilslutning til

⁵⁹ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s 213

⁶⁰ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s 213

⁶¹ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s 214

⁶² ARD 1988/211

dokumentet, enten ved signering direkte, eller ved undertegning av et dokument som henviser til voldgiftsklausulen, jf Rt 1999/1532.

Det ble ved bestemmelsens tilblivelse vurdert om det burde være et vilkår for å kunne avtale voldgift at det også var avtalt åremål. Man fant imidlertid ikke grunn til å knytte disse to avtaletypene sammen.⁶³

Det oppstilles ellers ingen begrensninger i bestemmelsen i forhold til hva voldgiftsavtalen kan gå ut på, noe som trolig må innebære at dette er fritt opp til partene å avtale. For eksempel må man kanskje anta at det er adgang til å avtale voldgift kun i noen typer av tvister. ”Fra det mer til det mindre”-tankegang kan i hvert fall tale for det.

4.3.2 Rettsfølger av voldgiftsavtale

Twistemålsloven kapittel 32 regulerer fremgangsmåten for voldgiftssaker. Etter tvml § 459 er det i utgangspunktet avtalen selv som regulerer fremgangsmåten. Der avtalen ikke sier noe, bestemmer retten selv fremgangsmåten innenfor de minimumsregler som følger av tvml §§ 460-465. Partene kan avtale at arbeidsmiljølovens prosessregler skal gjelde, men vil ikke ha krav på det hvis det ikke er avtalt. De materielle reglene i arbeidsmiljøloven må voldgiftsdomstolen derimot alltid følge.⁶⁴

Noen rettigheter etter arbeidsmiljøloven kan imidlertid betraktes både som prosessuelle og som materielle. Særlig retten til å stå i stilling under en tvist er et godt eksempel på at prosessuelle og materielle regler henger sammen. Det da kan da oppstå tvil om dette er noe partene gjennom en voldgiftsavtale kan avtale seg bort fra, eller om dette er en materiell rettighet som en bare kan komme utenom gjennom avtale om etterlønn etter § 56 tredje ledd.

I Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) ble det uttalt følgende på s 213:

”Slike avtaler vil kunne være gunstige for begge parter. Det gjelder særlig når alternativene å stå i stillingen under tvistens behandling eller å fortsette i

⁶³ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s 214

⁶⁴ Fougner, Omstilling s 384.

stillingen etter dom for ugyldig oppsigelse, ikke er aktuelle, slik det i praksis ofte vil være for ledere på øverste nivå i virksomheten”.

En kan spørre seg om dette kan forstås som en forutsetning om at retten til å stå i stilling faller bort ved avtale om voldgift, i hvert fall så lenge den ikke er avtalt uttrykkelig. Fougner synes å anta det,⁶⁵ og det samme gjør Dege.⁶⁶ Han anfører Rt 1997/1128 om avskjed av administrerende direktør, for sitt synspunkt. I denne avgjørelsen uttalte Høyesterett at ”[o]ppsigelse istedenfor avskjed var en lite aktuell løsning når selskapet hadde mistet tilliten til sin administrerende direktør”. Jeg har imidlertid vanskelig for å se at denne uttalelsen kan få betydning for dette spørsmålet.

Jeg stiller meg tvilende til om retten til å stå i stilling kan falle bort gjennom en voldgiftsavtale. For det første gjelder ikke § 61D adgangen til å frasi seg retten til å stå i stilling under en tvist, men adgangen til å avtale at tvisten skal løses ved en voldgiftsdomstol istedenfor ved de alminnelige domstoler. Dette er to forhold rundt tvisten som logisk sett ikke behøver å henge sammen. Videre kan en sammenligne med bestemmelsen i § 56 tredje ledd, som er den bestemmelsen som regulerer fraskrivelse av stillingsvernet, herunder retten til å stå i stillingen. Her er kravet at lederen *uttrykkelig* har frasagt seg rettighetene etter loven. Etter min mening kan ikke en uklar uttalelse i forarbeidene til § 61D føre til at man, uten noen uttrykkelig avtale, kan frasi seg retten til å stå i stillingen under en tvist. Retten til å stå i stillingen må betraktes som en så viktig materiell rettighet, at den ikke kan bortfalle på grunn av en avtale om prosessuelle forhold.

4.4 FORSLAG TIL NY ARBEIDSMILJØLOV

Bestemmelsen om voldgift er foreslått videreført i Arbeidslivslovutvalgets § 15-16 annet ledd og i departementets forslag i første ledd. Rent teknisk er den nye bestemmelsen om voldgift plassert i samme paragraf som bestemmelsen om etterlønn. Det er ikke gjort vesentlige endringer i bestemmelsens ordlyd. Eneste forandring i ordlyden er at forslaget § 15-16 annet ledd bruker betegnelsen ’øverste leder’ og ikke ’øverste leder i virksomheten’. Dette er ikke kommentert nærmere, og jeg vil anta det

⁶⁵ Fougner, Kommentarer s 682-683. Fougner, Omstilling s 384

⁶⁶ Dege, Arbeidsrett s 75

ikke er ment å ligge innholdsmessige endringer i dette. I departementets forslag er dette i § 15-16 første ledd endret tilbake til ”*virksomhetens øverste leder*”.⁶⁷ Begrepet er imidlertid forutsatt å skulle gjelde uten forskjell mellom små og store bedrifter, se punkt 2.4.

Arbeidslivslovutvalget har foreslått at de særlige prosessregler i arbeidslivsloven skal gjelde for alle typer tvister i forbindelse med arbeidsforholdet. Dette slutter departementet seg til.⁶⁸ Prosessreglene er derfor samlet i et eget kapittel 17 i lovforslaget. Denne endringen er imidlertid ikke foretatt i forhold til øverste leders adgang til å avtale voldgift. Dette er tilsynelatende ikke begrunnet nærmere, men man kan jo spørre seg om ikke mange av de hensyn som ligger bak adgangen til å avtale voldgift i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet, også kan komme til å være relevante i andre typer tvister med øverste leder.

⁶⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s 368

⁶⁸ NOU 2004: 5 s 454 flg. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s 276

5 ETTERLØNN MOT FRASIGELSE AV OPPSIGELSESVERNET – § 56 TREDJE LEDD

5.1 INNLEDNING

Ved lov av 28. februar 2003 nr. 13 ble det tatt inn et nytt tredje ledd i aml § 56 om kapittel XIIs anvendelsesområde. Her ble det åpnet for at øverste leder gjennom avtale om etterlønn kunne frasi seg lovens oppsigelsesvern. Ledere uten slik etterlønnssavtale ble imidlertid ikke berørt av denne lovendringen. Dette står i motsetning til hovedregelen ellers i Norden.⁶⁹

Andre betegnelser på etterlønnssavtaler kan være sluttvederlag, sluttpakke eller fallskjerm. Når det gjelder 'sluttpakke', må en være oppmerksom på at denne betegnelsen også brukes om nedbemanningssituasjonen, når ansatte får tilbud om en økonomisk ytelse mot selv å si opp. Dette er arbeidsmiljøloven ikke til hinder for, fordi stillingsvernreglene beskytter arbeidstaker mot oppsigelse fra arbeidsgiversiden, og ikke motsatt vei. Betegnelsen 'sluttvederlag' benyttes også om en særlig, tariffestet ordning mellom LO og NHO. Arbeidstakere i bedrifter tilsluttet ordningen får et visst vederlag hvis de er mellom 50 og 67 år og blir sagt opp på grunn av nedbemanning eller konkurs eller må slutte på grunn av egen sykdom.⁷⁰

5.2 BAKGRUNN OG BEGRUNNELSE

I forarbeidene⁷¹ til bestemmelsen i § 56 tredje ledd slo departementet fast følgende:

”Gjennom kontraktspraksis er det utviklet standarder hvor en leder, ved manglende tillit i styret eller blant virksomhetens eiere, fratrer mot en viss kompensasjon, såkalt etterlønnssavtale. Selv om stillingsvernsreglene i

⁶⁹ Se punkt 1.6

⁷⁰ Fougner, Omstilling s 288

⁷¹ Ot.prp. nr. 101 (2001-2002) s 7 (punkt 3.5)

utgangspunktet er ufravikelige, blir slike etterlønnssavtaler normalt respektert av partene.”

Departementet begrunnet videre forslaget om denne bestemmelsen med et ønske om å unngå at disse etterlønnssavtalene blir for store.⁷² At ledere var beskyttet av de alminnelige stillingsvernsregler samtidig som etterlønnssavtale var inngått, ga ledere en forhandlingsposisjon som skal ha ført til økte kompensasjoner. Dette må ses i sammenheng med det behov virksomheten kan ha for å få en rask løsning på konflikten, og å kvitte seg med en leder som ikke har den nødvendige tillit. Hovedfokus ved denne lovendringen var altså størrelsen på etterlønnssavtaler.

Ledere uten etterlønnssavtale ble imidlertid ansett for å ha behov for å kunne falle tilbake på arbeidsmiljølovens stillingsvern, og den trygghet dette innebærer.

5.3 VILKÅR: FRASAGT SEG PÅ FORHÅND MOT AVTALE OM ETTERLØNN

5.3.1 Krav om forhåndsavtale

Dersom en leder går inn under lovens avgrensning til øverste leder,⁷³ er det adgang til å inngå forhåndsavtale hvor han frasier seg stillingsvernet mot etterlønn.

Problemstillingen her blir hva som ligger i 'forhåndsavtale'. Departementet uttaler følgende om dette:⁷⁴ *”Med forhåndsavtale menes det at avtalen må være inngått før det treffes en beslutning om oppsigelse.”* Videre presiseres: *”Det er grunn til å tro at slike avtaler inngås ved ansettelsen, men det stilles ikke krav til at avtalen er inngått når man ansettes.”* Slik avtale kan altså inngås helt frem til opphøret av arbeidsavtalen er et faktum.

5.3.2 Frasagt seg rettighetene

Det neste sentrale vilkår er at lederen i forhåndsavtalen faktisk må ha frasagt seg sine rettigheter etter loven. Om dette er tilfelle beror på en konkret tolkning av den enkelte

⁷² Ot.prp. nr. 101 (2001-2002) s 5 og 7 (punkt 3.1 og 3.5)

⁷³ Se punkt 2.2

⁷⁴ Ot.prp. nr. 101 (2001-2002) s 7 (punkt 3.5)

etterlønnsavtale. Hvis det ikke fremgår uttrykkelig av ordlyden av avtalen, vil trolig et vesentlig moment i tolkningen være avtalens rimelighet.⁷⁵

5.3.3 Øvrige krav til avtalens innhold

Neste spørsmål blir om det kan stilles øvrige krav til avtalens innhold. Når det gjelder etterlønnens størrelse presiserer departementet at det ikke stilles noen krav til etterlønnens størrelse.⁷⁶

Departementet foreslo i høringsutkastet et krav om at etterlønnen skulle være ubetinget.⁷⁷ Flere av høringsinstansene påpekte at dette var uheldig fordi utbetaling av etterlønn kan virke urimelig for eksempel ved grovt mislighold som underslag eller lignende. Departementet tok dette til etterretning og byttet ut vilkåret om at etterlønnen måtte være ubetinget, med vilkåret om at arbeidstakeren på forhånd må ha frasagt seg stillingsvernet mot etterlønn ved fratreden. Departementet uttalte videre uttrykkelig at andre betingelser i etterlønnsavtalen ikke har betydning for hvorvidt avtalen setter stillingsvernet til side. Det kan med andre ord fritt avtales betingelser for utbetaling av etterlønnen.

I utgangspunktet er det dermed slik at så lenge øverste leder har inngått en avtale om etterlønn mot å si fra seg lovens oppsigelsesvern, så har han bindende frasagt seg rettighetene etter arbeidsmiljøloven kapittel XII, uansett hvor liten etterlønnen er, og uansett hva slags betingelser som er knyttet til avtalen. Man kan spørre seg hvor langt det er mulig å trekke dette utgangspunktet. Dersom avtalen ikke inneholder en klar fraskrivelse av lovens stillingsvern, kan som sagt en urimelig liten etterlønn påvirke tolkningen av avtalen slik at man ikke anser det for å ha funnet sted noen fraskrivelse av lovens rettigheter.⁷⁸ Dersom avtalens ordlyd er klar, er det imidlertid ikke mulig å tolke seg bort fra fraskrivelsen. I så fall må det antas at det går en grense der rene omgåelsesbetraktninger må kunne komme inn. Alternativt kan det tenkes at avtalen er å anse som så urimelig at avtaleloven (avtl) § 36 kan anvendes. Men når lovgiver først har

⁷⁵ Fougner, Kommentarer side 581

⁷⁶ Ot.prp. nr. 101 (2001-2002) s 7 (første spalte)

⁷⁷ Ot.prp. nr. 101 (2001-2002) s 7-8 (punkt 3.5)

⁷⁸ Fougner, Kommentarer s 581

åpnet for denne typen av avtaler, uten å stille ytterligere vilkår, må det også antas at det skal en del til før dette kan bli aktuelt.⁷⁹

5.4 RETTSFØLGE: REGLENE OM OPPSIGELSE I KAPITTEL XII GJELDER IKKE

Neste spørsmål er hva som blir konsekvensene av en slik avtale. Lovens ordlyd er at ”[r]eglene om oppsigelse i dette kapittelet gjelder ikke”. Altså alle regler som er plassert i kapittel XII, såfram de gjelder oppsigelse. En kan dermed spørre seg om det er noen av reglene i kapittelet som ikke kan sies å gjelde oppsigelse, og derfor gjelder på tross av en slik etterlønnssavtale. ”[G]elder oppsigelse” kan ikke forstås snevert, og i forarbeidene snakkes det om at reglene om *stillingsvern* ikke gjelder.⁸⁰ Både oppsigelse, avskjed og retten til å stå i stilling omfattes av dette. Forarbeidene sier ingenting om at enkelte bestemmelser i kapittelet likevel skal gjelde. Man kan imidlertid spørre seg om ikke reglene om arbeidsreglement i §§ 69-73 faller utenfor hva som kan anses som stillingsvern, og derfor uansett gjelder. Også de mer tekniske reglene om beregning av eventuelle oppsigelsesfrister må kanskje gjelde så lenge annet ikke er avtalt, slik at man har noe å falle tilbake på.⁸¹ Oppsigelsesvernet ved virksomhetsoverdragelse i aml § 73C, som er plassert i kapittel XII B, berøres ikke av denne bestemmelsen.

Ellers er utgangspunktet at den avtalte etterlønn utbetales, med mindre det er avtalt begrensninger i denne utbetalingen og vilkårene for begrensningen foreligger. Begrensninger kan for eksempel være at utbetalingen faller bort dersom arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kunne ha begrunnet en avskjed. Hvis dette er tilfelle må lederen finne seg i å gå på dagen, uten lovens rettigheter, og også uten avtalens etterlønn.

⁷⁹ I Rt 2000/610 ble en fratreddelsesavtale inngått ved fratreddelsen, vurdert opp mot avtl § 36. I NAD 1987/1024 (Skien og Porsgrunn) ble en etterlønnssavtale inngått etter oppsigelsen, satt til side med grunnlag i avtl § 36. Her gikk imidlertid urimeligheten andre vei. Når det gjelder nedbemanningssituasjonen skal det finnes flere eksempler i rettspraksis på at fratreddelsesavtaler med sluttpakke under nedbemanning er blitt satt til side etter avtalelovens bestemmelser, jf Fougner, Omstilling s 289.

⁸⁰ Ot.prp. nr. 101 (2001-2002)

⁸¹ Antas av Nedrum, s 79-71

Som sagt er det ingen andre krav til avtalens innhold enn at lederen har sagt fra seg stillingsvernet mot etterlønn ved fratreden. Andre rettsvirkninger kan derfor være avtalt. Dette kan for eksempel være at utbetalingen ikke skal skje samlet, men som flere utbetalinger over tid.

Fratredelse må også skje i samsvar med avtalen. Om dette skal skje umiddelbart eller med en viss oppsigelsestid, er det opp til partene å avtale nærmere. Det mest naturlige er kanskje å avtale umiddelbar fratredelse, i hvert fall dersom det foreligger alvorlige forhold.

5.5 LITT OM OVERGANGSREGLER / IKRAFTTREDELSE

Det er slått fast i forarbeidene at ledere som før lovens ikrafttredelse⁸² hadde inngått en tilsvarende avtale som det denne bestemmelsen åpner for, ikke automatisk kan anses for å ha frasagt seg lovens stillingsvern med dette.⁸³ Slik frasingelse må skje i ettertid av lovens ikrafttredelse, og kan skje enten ved at den tidligere avtalen uttrykkelig bekreftes, eller ved at man inngår en ny avtale.⁸⁴

5.6 FORSLAG TIL NY ARBEIDSMILJØLOV

Bestemmelsen foreslås videreført i utvalgets forslag i § 15-16 første ledd og i departementets forslag i annet ledd. Bestemmelsen er ikke drøftet nærmere av verken Arbeidslivslovutvalget eller departementet, trolig fordi den er såpass ny. Det er heller ikke gjort noen endringer av betydning i bestemmelsens ordlyd.

⁸² 28. februar 2003 iflg res. 28 februar 2003 nr. 240

⁸³ Ot.prp. nr. 101 (2001-2002) s 8 (punkt 5)

⁸⁴ Kritiseres av Nedrum s 73

6 LEDERES STILLINGSVERN ETTER DE ALMINNELIGE REGLENE – INNLEDNING

6.1 INNLEDNING

For øverste leder i virksomheten er det, som jeg har vist, en relativt vid adgang til å avtale seg bort fra lovens normalordning. For ledere som ikke har inngått noen slike avtaler, må man imidlertid falle tilbake på lovens alminnelige regler.

Noen av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven inneholder det som gjerne kalles rettslige standarder, se punkt 1.5.2. De tre rettslige standardene som er av særlig interesse her, er ”*saklig grunn*” for oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 60 nr 1 og ”*grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av avtalen*” ved spørsmål om avskjed etter § 66 (som jeg ser nærmere på under punkt 7), samt ”*urimelig*” ved krav om fratreden, under spørsmålet om rett til å stå i stillingen etter § 61 nr 4 annet ledd 3. punktum (som jeg kommer til i punkt 8). Det interessante her er i hvilken grad disse begrepene tolkes annerledes når det er snakk om ledere, og da først og fremst øverste leder. Svar på dette må søkes i rettspraksis.

6.2 AVGRENSNINGEN TIL ØVERSTE LEDER

De bestemmelsene jeg nå skal ta for meg, inneholder ikke som de foregående, begrepet ’øverste leder i virksomheten’. Når domstolene har stått overfor saker om tolkningen av disse bestemmelsene, har spørsmålet dukket opp i forhold til alle typer av ledere på alle nivåer. Det er derfor ikke mulig å trekke det samme klare skille rundt ’øverste leder’. I den følgende fremstillingen er det likevel den øverste leder i virksomheten jeg har i tankene, og da etter de samme avgrensningene som jeg har gjort rede for i forhold til de ovenstående bestemmelser, se punkt 2.2.

6.3 ØVERSTE LEDERS STILLINGSVERN ETTER TJENESTEMANNSLOVEN

Tjenestemannsloven har som sagt egne bestemmelser om stillingsvern. Jeg vil kun gi en kort oversikt over de viktigste av disse bestemmelsene.

Etter tjenestemannsloven gjelder et gradert oppsigelsesvern. For *”tjenestemann med mindre enn to års sammenhengende tjeneste og midlertidig tilsatt tjenestemann med mindre enn fire års sammenhengende tjeneste”* har man samme vilkår for oppsigelse som i arbeidsmiljøloven, nemlig *”saklig grunn”*, jf tjml § 9. For tjenestemenn ansatt lenger enn dette gjelder normalt et såkalt *”sterkt oppsigelsesvern”* etter § 10, noe som innebærer at de bare kan sies opp dersom stillingen inndras eller arbeidet faller bort, eller dersom tjenestemannen er varig uskikket på grunn av sykdom, manglende kvalifikasjoner eller av andre grunner. Dette innebærer et betydelig sterkere oppsigelsesvern enn kravet om saklig grunn. En del lederstillinger er imidlertid unntatt fra dette sterke oppsigelsesvernet og følger alltid saklighetskravet, se punkt 2.3.3. Saklighetsbegrepet som gjelder etter tjenestemannsloven, skal i følge forarbeidene⁸⁵ tilsvare saklighetskravet etter arbeidsmiljøloven.

Etter tjml § 15 er vilkåret for avskjed av tjenestemenn grov uforstand i tjenesten eller annen utilbørlig atferd som har betydning for tjenesten. Bestemmelsen inneholder således rettslige standarder på samme måte som arbeidsmiljølovens bestemmelse, og vil på samme måte kunne tolkes annerledes i forhold til øverste leder.

I tillegg må nevnes at tjenestemannsloven åpner for suspensjon etter § 16 i de saker hvor *”det er grunn til å anta at vedkommende har gjort seg skyldig i atferd som kan føre til avskjed etter § 15”* dersom *”tjenestens tarv krever det”*. Sistnevnte vilkår vil trolig også lettere foreligge for øverste leder enn for andre ansatte.

Tjenestemannsloven har dessuten særlige hjemler for omplassering ut over det som følger av styringsretten. Jeg har allerede vært inne på omplasseringsadgangen etter den såkalte lederlønnsordningen i § 12A, og i tillegg kommer omplasseringsadgangen etter § 12, som kan sies å utvide arbeidsgivers styringsrett for de tilfellene hvor vilkårene for

⁸⁵ Ot.prp. nr. 44 (1976-1977) s 16

oppsigelse eller avskjed er til stede. I tillegg er det adgang til å ilegge ordensstraff etter § 14 ved brudd på tjenesteplikter eller ved utilbørlig atferd.

Når det gjelder saksbehandlingen regnes dessuten vedtak om oppsigelse, avskjed, ordensstraff og suspensjon som enkeltvedtak etter forvaltningsloven, jf § 2, og dermed kan arbeidstakeren blant annet kreve begrunnelse og klage til overordnet organ.⁸⁶

Ved tvist om opphør av arbeidsforholdet har arbeidstaker også etter tjenestemannsloven rett til å stå i stillingen under tvisten, jf § 19 nr 3. Men også her kan retten beslutte fratredelse dersom arbeidsgiver krever det. Vilkåret er, som etter arbeidsmiljøloven, at retten finner det urimelig at arbeidstaker står i stillingen, jf § 19 nr 3 tredje ledd.

6.4 FORSLAG TIL NY ARBEIDSMILJØLOV

Når det gjelder de materielle bestemmelsene om stillingsvern i arbeidsmiljøloven har utvalget i all hovedsak ikke foreslått endringer.

Når det gjelder retten til å stå i stillingen under tvist, mente utvalget at denne regelen er upraktisk for ledere. Likevel ønsket utvalget ikke å foreslå et unntak, da de ikke mente det burde være en absolutt betingelse at en leder må fratre.⁸⁷ Retten er imidlertid endret til i utgangspunktet bare å gjelde frem til dom i første instans, dersom retten finner oppsigelsen saklig, departementets forslag i § 15-11 tredje ledd bokstav b.

Ellers ønsket utvalget som sagt en harmonisering mellom arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven.⁸⁸ Dette har departementet sluttet seg til.⁸⁹ Dette har resultert i at en rekke særbestemmelser i tjenestemannsloven er foreslått opphevet og erstattet av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Selve opphevelsen av reglene i tjenestemannsloven er imidlertid overlatt til forslaget til ny tjenestemannslov.⁹⁰ Jeg skal bare kort nevne noen av bestemmelsene som er foreslått harmonisert: Reglene om åremål er foreslått endret,

⁸⁶ Bjørnaraa s 683-694

⁸⁷ NOU 2004: 5 s 332 annen spalte

⁸⁸ NOU 2004: 5 s 345-353

⁸⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s 249-255

⁹⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s 255

se punkt 3.5. Det graderte oppsigelsesvernet i tjml §§9 og 10 foreslås opphevet og erstattet av saklighetskravet i § 15-7 i forslaget. Også når det gjelder avskjed, mente utvalget at tjenestemannslovens regel i § 15 burde erstattes av arbeidsmiljølovens bestemmelse (i forslaget § 15-14). Det samme gjelder suspensjonsbestemmelsen i § 16, som foreslås erstattet av en ny generell suspensjonshjemmel i forslagets § 15-13. Også ordningen med ordensstraff i § 14 foreslås opphevet. Videre er reglene om omplassering i § 12 og særregelen for ledere i § 12A foreslått opphevet. Og til slutt kan nevnes reglene knyttet til klage og søksmål i tjml § 19, som også foreslås opphevet og erstattet av arbeidsmiljølovens nye kapittel 17.

7 OPPSIGELSE OG AVSKJED AV ØVERSTE LEDER

7.1 LITT GENERELT OM SAKLIGHETSKRAVET I § 60 nr 1

Det materielle vilkår for at arbeidsgiver skal kunne si opp en arbeidstaker, er at oppsigelsen er ”*saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold*”, jf aml § 60 nr 1. Saklighetskravet er videreført fra arbeidervernloven av 1936 § 33. Den generelle tanken bak dette kravet, er at arbeidstakere skal være beskyttet mot den betydelige belastning en oppsigelse kan være, med mindre arbeidsgiver har en god grunn. Saklighetskravet er en rettslig standard,⁹¹ og det er forutsatt i forarbeidene til arbeidsmiljøloven at saklighetskravet skal følge den sosiale utviklingen ellers i samfunnet.⁹² Bestemmelsen innebærer at det skal foretas en skjønnsmessig avveining av bedriftens og arbeidstakerens behov. Saklighetsvurderingen skal dessuten være en individuell vurdering.⁹³

Loven har foruten denne generelle angivelsen oppstilt visse tilfeller som ikke skal regnes som saklig grunn. Disse finnes i aml § 60 nr 2 og nr 3 om driftsinnskrenkninger og rasjonaliseringstiltak, utsetting av virksomhet (outsourcing) og pensjonsalder, § 64 om sykdom, § 65 om svangerskap, fødsel og adopsjon, § 65A om militærtjeneste og § 73C om virksomhetsoverdragelse. I tillegg kommer kapittel XA om likebehandling i arbeidslivet, som etter § 45A nr 2 d, også gjelder for opphør av arbeidsforholdet. Dette er regler som utdyper og presiserer den generelle saklighetsnormen, og disse skrankene gjelder også for ledere. Bestemmelsene inneholder ikke rettslige standarder, og åpner derfor heller ikke for ulik tolkning for ledere slik § 60 nr 1 gjør.

Saklighetskravet i § 60 nr 1 er i bestemmelsen selv knyttet opp mot tre typer forhold. En oppsigelse kan være saklig på grunn av arbeidstakers, arbeidsgivers eller virksomhetens forhold. Når det gjelder oppsigelse av ledere er dette noe som i stor grad begrunnes ut

⁹¹ Se punkt 1.5.2

⁹² Ot.prp. nr.41 (1975-76) s 72

⁹³ Rt 1989/508

fra arbeidstakers forhold. Dette vil derfor være hovedfokus i den videre fremstillingen. En bedrifts øverste leder blir jo normalt ikke overtallig i nedgangstider, slik andre arbeidstakere risikerer. I noen tilfeller kan det også oppstå overtallighet på øverste leders nivå, nemlig ved fusjon eller oppkjøp, og i så tilfelle kan det bli snakk om oppsigelse av øverste leder på grunn av virksomhetens forhold.

En oppsigelse av øverste leder i virksomheten vil ofte skyldes at bedriftens økonomiske resultater ikke tilfredsstiller styrets eller eierens forventninger. En kan da spørre hvem som egentlig er skyld i disse forholdene. Det kan hende styret eller eierne ikke opplever at lederen gjør nok for å bedre resultatene, men det er ikke alltid lett å påvise at en annen leder kunne ha gjort en bedre jobb. En problemstilling som da oppstår er om det er en adgang til å gi en blandet begrunnelse for oppsigelsen, ved at oppsigelsen dels begrunnes i virksomhetens behov for forandringer, og dels i at den nåværende leder ikke har vært i stand til å gjennomføre disse endringene. Lovens ordlyd taler mot dette gjennom bruken av ordet 'eller' ("*virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold*"), og i rettspraksis ser en heller ikke så mye til slike blandede begrunnelser.

Et eksempel på at både virksomhetens forhold og arbeidstakers forhold ble anført som begrunnelse er NAD 1981-83/838 (Oslo, *Holmenkollen Park Hotell*), som jeg kommer nærmere tilbake til under punkt 7.3.2. I denne saken mente mindretallet at oppsigelsen av administrerende direktør var saklig begrunnet ut fra virksomhetens og arbeidstakerens forhold. Flertallet derimot, som kom til oppsigelsen ikke var saklig, synes bare å ha vurdert arbeidstakers forhold. Dette selv om oppsigelsen også var begrunnet i "*hotellets klare behov for en bedre ledelse*". Andre avgjørelser hvor både virksomhetens og arbeidstakers forhold ble anført er RG 1965/80 (Stavanger) og RG 1992/1138 (Tønsberg). Men verken virksomhetens eller arbeidstakers forhold ble i disse sakene ansett tilstrekkelig. En avgjørelse hvor oppsigelsen ble ansett for å være saklig er RG 1982/27 (Oslo). Her finner imidlertid retten at oppsigelsen er saklig *både* på grunn av behovet for omorganisering, og på grunn av lederens eget forhold.

I de avgjørelser jeg har funnet, hvor både virksomhetens og lederens forhold påberopes, synes det dermed som retten uansett vurderer disse hver for seg og ikke samlet. Det ser ellers ut til at det i disse sakene gjerne blir arbeidstakerens forhold som anføres som grunn. Man kan imidlertid se det slik at virksomhetens forhold er en del av vurderingen

under arbeidstakers forhold, fordi arbeidstaker må tilfredsstillende de kvalifikasjonskrav som stilles til stillingen, som igjen bestemmes ut fra virksomhetens behov.

Når det da gjelder oppsigelse som begrunnes i arbeidstakerens forhold, er det verd å merke seg at saklighetskravet er objektivt, slik at det ikke kreves at arbeidstakeren er å klandre for forholdet. En annen sak er at klanderverdighet kan være et viktig moment i vurderingen av om det foreligger saklig grunn. Men dersom arbeidstakeren gjør så godt han kan, kan det altså likevel tenkes at det foreligger saklig grunn for oppsigelse.

Avgjørende må være om arbeidstaker oppfyller de forventninger arbeidsgiver hadde ved inngåelse av arbeidsavtalen, så lenge dette var rimelige forventninger.⁹⁴ Innen det som er rimelig står arbeidsgiver fritt til å bestemme kvalifikasjonskravene for stillingen, og disse må arbeidstaker tilfredsstillende.⁹⁵ At arbeidsgiver har mulighet til å få tilsatt en bedre kvalifisert person er likevel normalt ikke tilstrekkelig til å kunne si opp arbeidstakeren.⁹⁶ I forhold til vanlige arbeidstakere er det slått fast at arbeidsinnsatsen må ligge vesentlig under det normale før det kan reageres med oppsigelse.⁹⁷ For øverste leder i en virksomhet er kravet, som jeg skal vise nedenfor, neppe så strengt, selv om det heller ikke er fri adgang over for denne gruppen av arbeidstakere.

7.2 LITT GENERELT OM AVSKJED – 'GROVT PLIKTBRUDD ELLER ANNET VESENTLIG MISLIGHOLD AV AVTALEN' I § 66 nr 1

Kravet i arbeidsmiljøloven for at arbeidsgiver skal kunne avskjedige en arbeidstaker er at det foreligger ”*grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av avtalen*”. Avskjed innebærer at arbeidsgiver hever avtalen, slik at arbeidsforholdet opphører umiddelbart.

Vurderingen av om det er rettmessig med avskjed blir i hovedsak den samme vurderingen som foretas når det gjelder oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold.⁹⁸ Forskjellen er bare at dersom misligholdet er grovt kan dette danne grunnlag for avskjed, men er det mindre grovt er det bare tilstrekkelig til å begrunne en oppsigelse.

⁹⁴ Fougner, Kommentarer s 638

⁹⁵ Evju, Arbeidsrettslige emner s 272

⁹⁶ RG 1956/281 (Frostating)

⁹⁷ RG 1993/1225 (Frostating). Fougner, Kommentarer s 638.

⁹⁸ Fanebust s 189-190. Fougner, Arbeidsavtalen s 309

Det er altså bare snakk om to ulike terskler når det gjelder avskjed og oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold. Den samme rettspraksis kan derfor være av interesse når jeg nå skal forsøke å se litt nærmere på grensene for oppsigelse og avskjed for ledere, og jeg behandler derfor avskjed og oppsigelse samlet.

Der er dessuten verd å merke seg at i avskjedssaker vil arbeidsgiver ofte også påberope seg subsidiær oppsigelse etter aml § 66 nr 4 siste punktum.

7.3 NÆRMERE OM OPPSIGELSE OG AVSKJED AV ØVERSTE LEDER

7.3.1 Innledning

At det skilles mellom ulike stillinger når det gjelder hvilke krav som kan stilles til den ansatte og dermed hvor mye som skal til før det foreligger saklig grunn for oppsigelse eller rettmessig avskjed, kan en se av en rekke avgjørelser i rettspraksis, for eksempel Rt 1965/763 (*Kasserer-dommen*). Når det gjelder øverste leder kommer dette tydelig frem i avgjørelsen i Rt 1997/1128 (*Pay & Brinck-dommen*), som jeg kommer tilbake til i punkt 7.3.4. I dommen på s 133 uttaler Høyesterett følgende:

”Selv om [avskjeds-] bestemmelsen ikke uttrykkelig sonderer etter arbeidstakerens stilling, er det på det rene at det må stilles særlige krav til en leder. Det samme forhold vil altså lettere kunne anses som ’grovt pliktbrudd’ eller ’vesentlig mislighold’ når arbeidstakeren har en ledende stilling enn når det gjelder en underordnet, jf blant annet Rt-1993-300. Dette har sammenheng både med det særlige behovet for tillit til en leder, og med den signaleffekt en leders handlemåte har overfor andre ansatte.”

Likevel er det klart at også øverste leder har et visst stillingsvern. I NAD 1981-83/838 (Oslo, *Holmenkollen Park Hotell*) uttalte flertallet følgende om oppsigelsesvernet for en administrerende direktør:

”Selv om man vel må legge noe andre mål på en administrerende direktør enn på underordnet arbeidstaker i forhold til oppsigelsesvernet, mener flertallet at oppsigelsesgrunnlaget også for direktøren må være konkret og bevist. Flertallet finner vanskelig å kunne legge til grunn for vurderingen at ’det blåser kaldt på

toppene' og at prisen for å bli direktør skal være at man må risikere å bli 'blåst bort'..."

Det er verd å merke seg at også overfor øverste leder kreves i utgangspunktet en konkret grunn for oppsigelsen, og denne må arbeidsgiver kunne føre bevis for. Dette bekreftes i RG 1995/781 (Tønsberg byrett, *Åsgårdstrand Hotell*) hvor retten uttaler om følgende om oppsigelsesvernet for en daglig leder:

"Om enn forholdet mellom et ansvarlig selskaps styre og daglig leder er spesielt, og arbeidsmiljølovens regler for såvidt er mindre anvendelige, er det sikker rett at også daglig leder har et vern mot usaklig oppsigelse."

Jeg vil i det følgende foreta en gjennomgang av rettspraksis på området for å forsøke å gi noen antydninger om hvilken betydning det i ulike sammenhenger har at arbeidstaker er øverste leder. Jeg forsøker å skille mellom de tilfellene der lederen ikke tilfredsstiller generelle kvalifikasjonskrav, der det er problemer i forhold til samarbeid og tillit, ulike brudd på lojalitetsplikten, herunder illojale uttalelser, økonomisk mislighold og konkurranseforhold, før jeg vil se litt på betydningen av en advarsel og øvrige momenter ved vurderingen.⁹⁹

7.3.2 Generelle kvalifikasjonskrav og mangelfulle arbeidsprestasjoner

Mangel på de generelle kvalifikasjoner som kreves i stillingen kan være grunn for oppsigelse for ledere som for andre ansatte. En avgjørelse hvor avskjed av administrerende direktør ble ansett rettmessig på grunn av manglende kvalifikasjoner, er NAD 1988/597 (Stavanger). Retten fant her at direktøren hadde gjort en rekke feilvurderinger i forhold til den kommersielle ledelse, og ikke på noen måte hadde innfridd de forventninger til økonomisk resultat som han selv la opp til. Den kommersielle ledelse ble dermed ansett for å ha sviktet totalt. Retten uttalte at det var *"helt åpenbart at de budsjetter Ray Davies fremla hadde lite med virkeligheten å gjøre"*. I LA 2003/13327 ble oppsigelse av daglig leder av kirkelig fellesting ansett saklig, på grunnlag av svikt i den generelle dugelighet. Lederen hadde vist manglende evne og vilje til å løse budsjettproblemene som var oppstått.

⁹⁹ Teori om emnet: Fanebust s 266 flg., Fougner, Kommentarer s 564 og Dege, Arbeidsrett s 14, 204 og 552 flg., Dege II s 261 flg.

NAD 1981-83/838 (Oslo, *Holmenkollen Park Hotell*) gjaldt oppsigelse av en administrerende direktør for et nystartet hotell. Begrunnelsen for oppsigelsen var at han hadde for liten erfaring i ledelse og økonomisk styring og at han ikke var i stand til å imøtekomme hotellets behov. Flertallet (2-1) kom til at oppsigelsen var usaklig. Om kravene til de generelle kvalifikasjoner for stillingen uttales at arbeidsgiver

”ikke kan stille kravene til innsats og dugelighet høyere enn det som er rimelig for stillingen. Flertallet mener at det er stilt for store krav til A’s yteevne og dugelighet når hans innsats for hotelldriften i disse første måneder vurderes som for dårlig”.

Det skal altså noe til før generell prestasjonssvikt blir ansett som tilstrekkelig grunn for å avslutte arbeidsforholdet, også for øverste leder. Den førstnevnte dommen viser imidlertid at det i de mer alvorlige tilfeller, kan manglende kvalifikasjoner også kan begrunne avskjed.

7.3.3 Samarbeidsvansker og tillitssvikt

For lederstillinger er det viktig at samarbeidet går greit, og at lederen har den nødvendige tillit. Tillitsspørsmålet henger når sammen med lojalitetskravet som jeg kommer til nedenfor. En avgjørelse som viser at svikt i tilliten ikke automatisk fører til at oppsigelse er saklig, er RG 1994/1121 (Tønsberg, *Bastøfergene*). Saken gjaldt oppsigelse av en direktør, begrunnet i en rekke forhold rundt direktørens ledelse, som igjen hadde medført tillitssvikt. De anførte forhold ble verken hver for seg eller samlet ansett som nok til å begrunne en oppsigelse, blant annet fordi han også hadde utført mye godt arbeid. Retten uttalte om dette:

”Retten forstår det slik at Rosnæss gradvis mistet tillit hos selskapets ledelse. Dette er i og for seg alvorlig på det stillingsnivå som her foreligger. Brudd på det særlige tillitsforhold som er nødvendig mellom daglig leder og konsernets administrerende direktør og styre, kan i seg selv gi saklig grunn til oppsigelse.”

Likevel kommer retten her til at det er *”tvilsomt om det totalt sett er utvist slike forsømmelser fra Rosnæss’ side at oppsigelsen kan anses som saklig begrunnet”.*

Her sier altså retten at manglende tillit i seg selv kan være oppsigelsesgrunn overfor en daglig leder, men at det ikke er det her. Begrunnelsen for dette er tilsynelatende at retten

ikke oppfatter at den manglende tillit er godt nok begrunnet. Som i dommen om Holmenkollen Park Hotell (nevnt i punkt 7.3.2), kreves det altså en konkret grunn for oppsigelsen, og denne må til en viss grad kunne bevises.¹⁰⁰

Også i LF 1992/00160 ble oppsigelse av en lederstilling på grunn av manglende tillit funnet usaklig. Retten poengterte her at tillit – underforstått samarbeid og kommunikasjon, er viktig ved en lederstilling. Firmaets eier hadde imidlertid medvirket til problemene med samarbeidet, og retten fant ikke de påpekte forhold klanderverdige i særlig grad. Heller ikke i NAD 1986/691 (Sarpsborg) ble samarbeidsproblemer ansett som tilstrekkelig for en saklig oppsigelse. Retten fant her at lederen med sin militære befalsbakgrunn nok hadde benyttet en autoritær lederstil, og at det til tider kan ha medført visse vanskeligheter i samarbeidet med de ansatte. Problemene ble imidlertid ikke ansett så omfattende som arbeidsgiver hevdet, og ikke tilstrekkelig til oppsigelse.

RG 1995/781 (Tønsberg, Åsgårdstrand Hotell) gjaldt en hotelldirektør som først ble oppsagt og senere avskjediget fra sin stilling. En rekke forhold som gjaldt økonomiforvaltning og regnskapsstyring ble påberopt som grunnlag, men ingen av forholdene var slik at retten fant dem tilstrekkelige, verken hver for seg eller samlet, og verken for avskjed eller oppsigelse. Når det gjaldt kritikken som gikk på dårlig skjønn og svikt i tilsynsoppgaver, uttalte retten følgende:

”For at kritikken skal være berettiget, må den i forhold til en administrerende direktør med hans frie stilling, knytte seg til sentrale elementer i hans arbeidsoppgaver. Styret skal verken i det daglige eller i ettertid overprøve administrerende direktørs løpende enkeltavgjørelser. Først når administrerende direktør ikke følger styrets hovedlinjer for driften eller over tid leder selskapet på en måte som svekker tilliten i samarbeidet mellom styret og ham, kan det bli det tale om å avvikle arbeidsforholdet [sic]. Unntak kan tenkes ved åpenbart kritikkverdige – nærmest straffbare forhold.”

Her oppstilles det altså svært strenge krav for at hans angivelig dårlig utviste skjønn skal være grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Først når tilliten i samarbeidet med styret er svekket med god grunn, kan en slik reaksjon være aktuell. Videre legger retten

¹⁰⁰ Se punkt 7.4. om domstolenes prøvelse

også i denne avgjørelsen vekt på at direktøren ikke fikk noen advarsel og mulighet for å forbedre seg.

I LB 2003/9695 ble daglig leder i en it-bedrift gitt avskjed. Avskjeden var begrunnet i samarbeidsproblemer, samt at lederen hadde sendt og mottatt mail med pornografiske vedlegg. Retten kom til at dette var brudd på selskapets retningslinjer, og et alvorlig pliktbrudd, særlig på grunn av lederens stilling. Likevel var det ikke tilstrekkelig for avskjed.

I RG 1994/897 (Hålogaland) ble motsetningsforhold til styret ansett tilstrekkelig til å si opp daglig leder. I denne saken hadde det imidlertid oppstått en konflikt som ble mer og mer fastlåst, og som førte til at samarbeid og tillit hadde brutt helt sammen. Dette hadde igjen ført til at styret var ute av stand til å ivareta sin funksjon på en tilfredsstillende måte. Videre fant retten her at den daglige leder måtte tilskrives et hovedansvar for at konflikten tilspisset seg.

Et siste eksempel på at oppsigelse ble ansett saklig på grunn av sviktende samarbeid og tillitsbrudd i forholdet til styret er LH 2001/01087. Denne saken gjaldt direktør i Studentsamskipnaden i Bodø, som hadde foretatt flere økonomiske disposisjoner uten å ta forbehold om styrets godkjenning.

7.3.4 Lojalitetsplikt

Det er antatt at det gjelder en alminnelig, ulovfestet lojalitetsplikt i arbeidsforhold.¹⁰¹

Overtredelse av denne lojalitetsplikten kan medføre saklig grunn for oppsigelse, og hvis overtredelsen er grov kan den være grunnlag for rettmessig avskjed. Rettspraksis viser at krav til lojalitet øker jo høyere stilling den aktuelle arbeidstaker har. Dette skyldes de særlige hensyn som gjør seg gjeldende for ledere, som jeg tidligere har vært inne på, blant annet de særlige behov for tillit og at lederen opptre som forbilde for de øvrige ansatte. Problemer i forhold til lojalitet er noe som svært ofte anføres som grunn for oppsigelse eller avskjed, og som også i en rekke tilfeller fører frem.

¹⁰¹ Rt 1993/300

En type tilfeller som ofte gjerne omtales som et lojalitetsproblem, er økonomiske misligheter. Et eksempel på dette finner vi i LB 1996/2473 hvor avskjed av en driftsleder i en kommunal etat ble funnet rettmessig (dissens 4-3). Driftslederen hadde i denne saken forsøkt å belaste kommunen med en privat strømgning, som riktignok kunne gi grunnlag for delvis regress fra kommunen. Likevel mente flertallet at det forelå avskjedsgrunn, og uttalte følgende:

”Økonomiske misligheter overfor arbeidsgiver vil i utgangspunktet være avskjedsgrunn etter bestemmelsen, også om misligheten er begått av arbeidstakere i en økonomisk tvangssituasjon.”

Videre mente flertallet:

”Selv om opphørsregningen for en stor del gjaldt andres strømbruk, finner ikke flertallet grunnlag for å gjøre unntak fra dette utgangspunktet. A hadde en ledende stilling og var betrodd et omfattende økonomiansvar. Han misbrakte de fullmakter stillingen ga ham for å oppnå en uberettiget vinning på arbeidsgivers bekostning. I slike tilfelle må arbeidsgiveren kunne reagere med avskjed.”

I en avgjørelse inntatt i NAD 1986/489 (Skien og Porsgrunn) ble imidlertid avskjed i oppsigelsestiden ansett for å være uberettiget på tross av at den daglige leder uten samtykke fra styret urettmessig hadde gitt seg selv lønnstillegg. Avgjørende her var at det var kort tid igjen av oppsigelsestiden da dette ble oppdaget, og lederen spilte med åpne kort uten å søke å skjule sin handlemåte. Se også NAD 1981-83/713 (Oslo) for et eksempel på at avskjed på grunn av økonomiske misligheter ble ansett urettmessig, men godtatt som oppsigelse.

Et annet og velkjent eksempel på økonomiske forhold som avskjedsgrunn, er Rt 1997/1128 (*Pay & Brinck-dommen*), som jeg var inne på ovenfor. I denne saken ble avskjed av administrerende direktør funnet rettmessig. Her var forholdet at direktøren hadde en del personlige økonomiske problemer. Da han ikke klarte å gjøre opp for seg ble det holdt utleggsforretning og arbeidsgiver ble pålagt å trekke ham i lønn. Namsmannen sendte brev til arbeidsgiver om dette, men dette tok den administrerende direktør selv, uten å gi noen beskjed videre verken til lønnsavdelingen, styreleder eller andre i selskapet. Da pengene ikke kom inn til kreditor, ble arbeidsgiver kontaktet og forholdet kom for dagen. Administrerende direktør lovet flere ganger å rydde opp for seg, men dette skjedde ikke. Det var ikke det faktum at direktøren hadde økonomiske

problemer som var avgjørende her, men måten han håndterte disse på overfor arbeidsgiver. Høyesterett uttalte at lederens handlemåte kunne ”*påført selskapet alvorlige problemer både utad og innad*”, og at lederens handlemåte var et ”*grovt brudd på hans plikter*”.

At en leder setter selskapet i en situasjon hvor det bryter loven er alvorlig. Dette ser vi et annet eksempel på i NAD 1988/711 (Oslo), hvor den daglige leder hadde tillatt utstrakt kredittgivning ved aksjekjøp i strid med verdipapirloven. Selv om han ikke selv, aktivt skulle ha medvirket til forholdene, ble hans passivitet og manglende beskjed til styret ansett som tilstrekkelig til at avskjed var rettmessig.

I andre tilfeller kan illojaliteten bestå av mer sammensatte forhold. I LG 2003/4556 ble avskjed av daglig leder ansett rettmessig. Lederen manglet fullstendig respekt for de andre i ledelsen, forholdt seg ikke til fullmakter og instruksjoner, holdt tilbake opplysninger om egne økonomiske forhold som hadde betydning for virksomheten og pådro selskapet utgifter som ikke var godkjent. Avgjørelsen i RG 1990/164 (Tromsø) gjaldt både fortielser av opplysninger, brudd på en taushetserklæring og urettmessig dekning av et annet selskaps regninger. Dette ble ansett som saklig grunn for oppsigelse av den daglige leder. Avskjedsspørsmålet tok retten ikke stilling til, da avskjeden uansett ikke ble gitt før etter utløpet av oppsigelsestiden.

En særlig form for illojalitet er illojal omtale av virksomheten. Et eksempel på at avskjed ble ansett rettmessig i denne sammenheng er LB 2000/02727. Her hadde en assisterende direktør sendt brev til arbeidsgivers viktigste kunder, hvor han beskyldte arbeidsgiver for å ha underslått ca 1,3 millioner kroner av kundenes midler. At kundene faktisk hadde krav på pengene, og at han derfor mente han kun hadde ivarettatt kundenes berettigede interesser, berettiget ikke handlemåten. Motsatt ble resultatet i NAD 1986/530 (Drammen), hvor daglig leder hadde snakket med både andre ansatte og kunder om anklager mot arbeidsgiver om forsikringssvindel, etter at hans bolig brant. Dette skjedde imidlertid etter at arbeidsgiver selv hadde stilt opp i Se og Hør og forklart seg om forholdet.

En situasjon hvor spørsmål om lojalitet lett kommer på spissen er i konkurransetilfellene. Det kan være at øverste leder starter opp konkurrerende

virksomhet selv, eller at han forhandler om å gå over til en konkurrent. Den øverste leder i virksomheten sitter med tilgang på en mengde sensitiv informasjon, som lett kan utnyttes i en slik sammenheng. Dette kan være alt fra kundelister, til produksjonsmetoder, strategiplaner og lignende. Fordi en daglig leder naturlig nok har inngående kjennskap og også fri tilgang til slik informasjon, skal det mindre til før en konkurransesituasjon oppfattes som illojal når det er øverste leder det er snakk om, enn når det er en annen arbeidstaker.

I Rt 1993/300 dreide det seg om avskjed av en øverste leder. I denne saken hadde lederen forhandlet med en av arbeidsgivers forretningsforbindelser om et personlig oppkjøp, uten at lederens arbeidsgiver ble informert om dette. I denne saken uttaler Høyesterett følgende om lederens handlinger:

”Han var forpliktet til å gjennomføre de oppgaver han påtok seg med den lojalitet som må kreves av en arbeidstaker i hans posisjon. Jeg er enig i det som er uttalt i de tidligere instanser om at det er grunn til å stille strenge krav for så vidt til den som er daglig leder for en bedrift.”

Høyesterett mente forholdet gikk ut over den nødvendige tillit, og at det var ”grovt illojalt” å melde seg som kjøper av forhandlerfirmaet, uten å samtidig å gi underretning til arbeidsgiver.

En annen avgjørelse hvor konkurranseforhold ble ansett som avskjedsgrunn, er NAD 1988/202 (Oslo). I denne saken ble det lagt til grunn at administrerende direktør hadde fremmet egne næringsinteresser på samme området som arbeidsgiver arbeidet på, og representert et annet selskap uten å informere arbeidsgiver om dette. Han ble ansett for å ha satt arbeidsgivers interesser til side i forsøk på å fremme sine egne, og hadde også i denne sammenheng belastet selskapet med utgifter som ikke hørte hjemme der. På grunnlag av disse forhold ble han meddelt avskjed i oppsigelsestiden. Dårlig økonomioppfølging og et problematisk forhold til de ansatte, som var anført som grunn for den opprinnelige oppsigelsen, ble av retten også tillagt vekt.

Det ble i denne saken også påpekt at selv om arbeidsgiver har bevisbyrden for at de omstendigheter som avskjeden bygger på forelå, så måtte det kreves at lederen ”gir tilfredsstillende forklaringer om forhold der sterke indisier taler mot ham”. Retten la

også stor vekt på at lederen da han ble konfrontert med forholdet ikke hadde lagt alle kort på bordet med en gang.

Også i NAD 1984-85/696 (Asker og Bærum) ble det lagt vekt på at lederen ikke hadde bidratt til en avklaring av forholdene. Retten uttalte her:

”Spesielt vil dette kunne være utslagsgivende hvor det dreier seg om en stilling hvor tillitsforholdet nødvendigvis er av vesentlig betydning. Arbeidstakeren vil ofte være den som har de beste muligheter for å skaffe klarhet i et uoversiktlig forhold og er han klar over at arbeidsgiveren berettiget mistenker ham, bør han klargjøre situasjonen og ellers være nærmest til å bære følgende av en unnløstelse herav.”

Også her var det snakk om avskjed i oppsigelsestiden, og også her ble avskjeden kjent rettmessig. Daglig leder hadde her sagt opp selv, etter at fire andre ansatte hadde brutt ut av virksomheten og startet for seg selv. Det var noe uklart hvilken rolle lederen hadde hatt i denne prosessen, blant annet var det spørsmål om han hadde bidratt til at arbeidsgivers kunder hadde gått over til det nystartede selskap. Det ble imidlertid lagt avgjørende vekt på hans manglende vilje til å klargjøre situasjonen for styret.

Også i NAD 1988/1227 (Bergen) ble avskjed i oppsigelsestiden ansett rettmessig. Administrerende direktør hadde deltatt i forberedelsen til og stiftelsen av et nytt selskap som drev i direkte konkurranse med arbeidsgiver, og som også oppnådde å få agentur fra en av arbeidsgivers oppdragsgivere slik at arbeidsgiver mistet eneagenturet. I tillegg hadde han forsøkt å overtale produktsjefen til å gå over i det nye selskapet. Retten påpekte her at lojalitetsplikten besto ut oppsigelsestiden, og de aktuelle forhold innebar et vesentlig lojalitetsbrudd. Også i NAD 1988/365 (Oslo) ble avskjed i oppsigelsestiden ansett rettmessig på grunn av forsøk på å overtale andre ansatte til å begynne i lederens eget firma. Oppstarten av egen virksomhet hadde her skjedd i full åpenhet og med arbeidsgivers godkjenning.

En annen sak hvor daglig leder ble gitt avskjed i oppsigelsestiden for å ha forsøkt å ta med seg andre arbeidstakere til egen virksomhet, er NAD 1987/629 (Oslo). I denne saken ble imidlertid avskjeden ansett urettmessig, da lederen kun hadde nevnt virksomheten sin for de aktuelle ansatte, og ikke aktivt gått inn for å ta dem med seg. Avskjeden ble her ansett som en overreaksjon fra arbeidsgivers side. Heller ikke et møte

med en av arbeidsgivers forretningsforbindelser var grunnlag for avskjed, da dette hadde skjedd på initiativ fra forretningsforbindelsen selv. Retten mente at lederen ikke kunne bebreides for å ha deltatt på dette møtet. Denne avgjørelsen viser at ikke alle konkurranseforhold kan betraktes som avskjedsgrunn.

Et annet eksempel på at avskjed ble funnet urettmessig er NAD 1988/924 (Asker og Bærum), hvor det ikke ble ansett kritikkverdig at administrerende direktør etter fratredelse startet opp virksomhet i konkurranse med tidligere arbeidsgiver.

En grense for lojalitetsplikten synes derfor å gå ved fratreden, med mindre annet er avtalt. Før dette tidspunktet må planlegging av egen konkurrerende virksomhet skje med åpenhet overfor styret. Øverste leder har altså en viss opplysningsplikt, og kan ikke aktivt gå inn for å ”stjele” forretningsforbindelser eller ansatte. Likevel kan han ikke nødvendigvis klandres dersom dette skulle bli resultatet.

7.3.5 Kort om oppsigelse på grunn av arbeidsgivers forhold

Som sagt er det som for andre ansatte, adgang til å si opp øverste leder på grunn av virksomhetens forhold. Dette er først og fremst aktuelt ved omstruktureringer av virksomheten. En forutsetning for at oppsigelsen skal være saklig, er at det ikke er annet passende arbeid å tilby den aktuelle arbeidstakeren. Dette vil ofte være oppfylt for øverste leder. Eksempler på at oppsigelser av øverste leder i denne sammenheng har vært ansett for saklig, finnes i Rt 1990/1126 og i NAD 1984-85/305 (Eidsivating). Jeg går ikke nærmere inn på dette, da vurderingen som må tas, ikke blir veldig ulik den som gjøres for andre arbeidstakere.

7.3.6 Andre momenter i vurderingen

Som jeg nevnte innledningsvis beror saklighetsvurderingen alltid på en helhetsvurdering av det konkrete tilfellet. Dette kommer tydelig frem i RG 1994/1121 (se punkt 7.3.3). Her ble det lagt vekt på at direktøren på tross av kritikkverdige forhold, også hadde utført mye godt arbeid.

Et forhold som kan tillegges betydning er om lederen bidrar til å klargjøre situasjonen ved å legge alle kortene på bordet når en situasjon først har oppstått, jf NAD 1984-85/696 (Asker og Bærum) og NAD 1988/202 (Oslo).

Et forhold som ofte får betydning for vurderingen, er om lederen har fått en advarsel og dermed en anledning til å bedre på de kritikkverdige forholdene. Eksempler på at dette ble tillagt avgjørende vekt er RG 1994/1121 (Tønsberg). At lederen ikke fikk noen advarsel var også et viktig moment i RG 1995/781 (Tønsberg), RG 1994/1121 (Tønsberg) og RG 1992/1138 (Tønsberg).

Et annet moment av betydning kan være om arbeidsgiver har reagert på de klanderverdige forholdene tilstrekkelig raskt, jf NAD 1981-83/713 (Oslo) og NAD 1981-83/93 (Kristiansand).

7.3.7 Særlig om oppsigelse i prøvetid

Oppsigelse i prøvetid reguleres i aml § 63. Vurderingen her blir ikke veldig annerledes for øverste leder enn for en annen ansatt. Arbeidstaker må få anledning til å tilpasse seg, og oppsigelse må eventuelt bygge på slike forhold som prøvetiden tar sikte på å avklare. Et eksempel på at oppsigelse av øverste leder i prøvetiden ble ansett saklig, finnes i ARD 1981/534. Et eksempel på at oppsigelsen ikke ble ansett for saklig finnes i Rt 2003/1071.

7.4 LITT OM DOMSTOLENES PRØVELSE

Domstolenes prøvelse av arbeidsgivers skjønn har variert noe gjennom årene.¹⁰² Ved vedtakelsen av nåværende arbeidsmiljølov av 1977 ble det i forhold til prøvetidsbestemmelsen i § 63 første ledd uttrykkelig slått fast i loven at domstolene skal kunne etterprøve arbeidsgivers vurderinger. Dette er antatt å gjelde også alminnelige oppsigelsessaker etter aml § 60.¹⁰³ Ved lovendringene foretatt i 1995 ville imidlertid departementet i forarbeidene understreke:

¹⁰² Fougner, Arbeidsavtalen s 306

¹⁰³ Fougner, Arbeidsavtalen s 306

”...gjeldende rett om at domstolene skal være svært tilbakeholden med å etterprøve arbeidsgiverens skjønnsmessige vurdering om hvordan arbeidstaker fungerer i stillingen, så lenge det faktum som oppsigelsen bygger på må anses bevist og relevant”.¹⁰⁴

I Rt 1984/1058 trekkes imidlertid grensene for prøvelsesretten ganske vidt. Her uttalte Høyesterett følgende:

”Det er etter min mening domstolenes oppgave å prøve om reglene er riktig anvendt i det konkrete tilfelle. Dette innebærer at domstolene kan prøve om oppsigelsen bygger på et riktig og fyldestgjørende faktisk grunnlag og om den begrunnelse som ligger til grunn bygger på relevante argumenter, om vurderingen har tilstrekkelig bredde, således også om avveiningen omfatter de rimelighetshensyn som her gjør seg gjeldende i forhold til arbeidsgiveren... Det kan nok reises spørsmål om hvilken vekt en domstol bør legge på arbeidsgiverens vurdering av bedriftens behov for oppsigelse av arbeidstakerens kvalifikasjoner. Men dette er etter min mening mer et spørsmål om domstolenes praktiske muligheter for å prøve skjønnnet enn et spørsmål om begrensning i selve prøvelsesretten.”

Som et eksempel fra praksis på at arbeidsgivers vurderinger tilsynelatende ble prøvd fullt ut kan nevnes RG 1994/1121 (Tønsberg). I forhold til spørsmålet om tillit slår retten her fast at det hadde oppstått en mangel på tillit og at dette i seg selv kan være en oppsigelsesgrunn for en daglig leder, men at det ikke var god nok grunn i denne saken.

Også i juridisk teori synes rådende oppfatning å være en tilnærmet ubegrenset prøvelsesrett, selv om de reelle mulighetene kan være noe begrenset i de enkelte tilfeller.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s 164

¹⁰⁵ Fougner, Arbeidsavtalen s 306-308. Dege, Arbeidsrett s 850-856.

8 TOLKNINGEN AV 'URIMELIG' – § 61 nr 4 annet ledd, 3. punktum

8.1 LITT GENERELT OM RETTEN TIL Å STÅ I STILLINGEN

Dersom det ikke er inngått en avtale om etterlønn mot frasingelse av lovens stillingsvern, er som sagt utgangspunktet at lovens regler også gjelder for øverste leder. Ved tvist om oppsigelse av et arbeidsforhold, følger det av aml § 61 nr 4 annet ledd, at arbeidstaker kan fortsette i stillingen inntil saken er avgjort av rettskraftig dom eller kjennelse.

Denne retten skyldes at man ønsker å opprettholde en kontinuitet i arbeidsforholdet, slik at arbeidstaker har en reell mulighet til å gjeninntre i stillingen dersom oppsigelsen skulle anses for usaklig, samt å sikre arbeidstakeren inntekt i perioden tvisten pågår.¹⁰⁶

Retten er imidlertid betinget av at arbeidstaker har varslet arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist, innen åtte uker og innen oppsigelsesfristens utløp. Arbeidstaker må videre legge ned påstand om at oppsigelsen kjennes ugyldig. Det er også verd å merke seg at retten til å stå i stilling i utgangspunktet ikke gjelder ved oppsigelse i prøvetid, jf § 63 femte ledd, ved tvist om lovligheten av en avskjed, jf § 66 nr 3 eller ved tvist om gyldigheten av en midlertidig ansettelse, jf § 58A nr 4 fjerde ledd. I disse tilfellene kan imidlertid retten bestemme at arbeidstaker skal stå i stillingen.

Ved tvist om oppsigelse kan likevel retten beslutte at arbeidstakeren må fratre, dersom arbeidsgiver krever det og dersom retten finner det ”*urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling*”, jf § 61 nr 4 annet ledd tredje punktum. Arbeidsgiver kan kreve slik kjennelse for fratreden fra søksmål er varslet.¹⁰⁷

Kravet om at det skal være *urimelig* at arbeidsforholdet opprettholdes er en såkalt rettslig standard.¹⁰⁸ Det er i forarbeidene forutsatt at fratreden bare skal skje unntaksvis og at retten til å stå i stilling skal være det normale. Dersom oppsigelsen skyldes virksomhetens forhold, er det uttalt at retten ikke bør avsi kjennelse for at

¹⁰⁶ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s 21-22 og 74

¹⁰⁷ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s 210

¹⁰⁸ Se punkt 1.5.2

arbeidstakeren skal fratre.¹⁰⁹ Mens dersom oppsigelsen skyldes forgåelser fra arbeidstakers side, skal krav om fratreden normalt tas til følge,¹¹⁰ jf Rt 1992/1547. Men her må det også legges vekt på arten og omfanget av forgåelsen, og i Rt 1986/722 ble det slått fast at den måtte kunne gi saklig grunn for oppsigelse.

Utgangspunktene i forarbeidene må dessuten ikke forhindre at det blir foretatt en sammensatt helhetsvurdering.¹¹¹ Ved denne avveiningen skal det blant annet ses hen til den økonomiske belastningen for partene,¹¹² og om det ikke foreligger andre oppgaver å tilby arbeidstakeren eller om dette ville medføre særlige vanskeligheter for bedriften.¹¹³ Det alminnelige motsetningsforhold som nødvendigvis vil oppstå under en oppsigelsessak, er imidlertid ikke tilstrekkelig.¹¹⁴ Det som er et viktig poeng her, er at spørsmålet må vurderes konkret i forhold til den aktuelle arbeidstaker.¹¹⁵ I saker hvor oppsigelse skyldes arbeidstakers forhold, legges det også vekt på hva som er det sannsynlige utfall i oppsigelsessaken. Det må trolig foreligge interesseovervekt for fratreden for at et krav om dette kan tas til følge.¹¹⁶

8.2 NÆRMERE OM RETTEN TIL Å STÅ I STILLINGEN FOR ØVERSTE LEDER

Jeg vil nå se litt nærmere på hvilken betydning rettspraksis har tillagt det forhold at den aktuelle arbeidstaker er øverste leder.

I Rt 1999/1998, som gjaldt oppsigelse av en daglig leder på grunn av påståtte illojale forhold, uttalte Høyesterett at det ikke kunne legges til grunn en hovedregel om at retten til å stå i stillingen ikke gjelder for daglig leder. Med andre ord gjelder altså retten til å stå i stillingen som utgangspunkt også for øverste leder. Retten mente imidlertid at det

¹⁰⁹ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s 75

¹¹⁰ Ot.prp. nr.41 (1975-1976) s 75

¹¹¹ Rt 1984/400

¹¹² Rt 1992/1688

¹¹³ Rt 1990/908 og Rt 1994/639

¹¹⁴ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s 75

¹¹⁵ Rt 1993/1283

¹¹⁶ Rt 2000/739

måtte få ”*vesentlig betydning om arbeidstakeren har en ledende stilling i bedriften*” når det skal vurderes om krav om fratreden skal tas til følge. I denne saken hadde imidlertid arbeidstakeren ledet virksomheten i flere år uten kritikk utover det påståtte illojale forhold. Retten var derfor ikke i tvil om at han ville gjøre en tilfredsstillende jobb også i oppsigelsestiden, og arbeidsforholdet ble opprettholdt.

Et moment som ofte tillegges betydning er det sannsynlige utfallet av saken. Dette henger sammen med hensynet til kontinuitet i arbeidsforholdet dersom oppsigelsen kjennes usaklig. Dette er imidlertid ikke spesielt for ledere. Det som derimot kan gjøre urimelighetsvurderingen strengere for øverste leder, er det faktum at det skal mindre til før en oppsigelse anses saklig når det handler om øverste leder. Siden det sannsynlige utfall av saken tillegges vekt, blir det derfor også vanskeligere for øverste leder å få rett til å stå i stillingen.

I LG 2001/01344 ble det lagt vekt på at det ikke var sannsynliggjort at oppsigelsen ville bli bedømt som saklig. Det ble videre påpekt at det ikke burde legges avgjørende vekt på at arbeidstakeren hadde en nøkkelstilling i bedriften (daglig leder). Tvil rundt oppsigelsens saklighet var også et betydelig moment i LH 2000/00905, NAD 1988/769 (Drammen) og i NAD 1987/583 (Asker og Bærum), samt i LG 2003/10256 hvor den påståtte mistillit ikke var begrunnet. I LH 2002/00791 fant retten det derimot urimelig å opprettholde arbeidsforholdet, blant annet fordi flere av de påståtte forgåelser var sannsynliggjort.¹¹⁷

Et annet moment i vurderingen som kan påvirkes av arbeidstakerens stilling, er spørsmålet om hvor vanskelig det er for virksomheten å ha den oppsagte arbeidstakeren gående. Når øverste leder er sagt opp, kan dette blant annet skyldes at det nødvendige tillitsforhold ikke lenger er tilstede. Å ha gående øverste leder i en slik situasjon kan innebære en atskillig større belastning enn om det var en underordnet arbeidstaker. Dette skyldes blant annet at skadepotensialet er betydelig større for øverste leder, samt at en velfungerende leder er helt avgjørende for at resten av virksomheten skal fungere godt. Her er det ikke bare hensynet til virksomheten, men tidvis også hensynet til de andre arbeidstakere som spiller inn.

¹¹⁷ Se også LG 2000/01379

Behovet for tillit i forhold til ledelsen ble fremhevet i Rt 1982/1704. Høyesterett kom her, som lagmannsretten, til at det nødvendige tillitsforhold ikke lenger var tilstede, og sluttet seg til følgende uttalelse fra lagmannsretten:

”Det må stilles andre og strengere krav til den daglige leder av en bedrift når det gjelder hans lojalitet overfor bedriftsledelsen enn til arbeidstakere i mer underordnede stillinger. En fortsettelse av arbeidsforholdet vil, hvis den nødvendige tillit ikke er tilstede, gjøre ethvert samarbeid problematisk eller umulig og virker også inn på bedriftens virksomhet. Arbeidstakerens ledende stilling er derfor et moment som må tillegges betydelig vekt når retten skal vurdere om bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 61 nr. 4 skal komme til anvendelse her.”

I LH 2002/00791 ble også tillitsspørsmålet tillagt betydelig vekt. Retten uttalte følgende om dette:

”Det vil virke uheldig for selskapets arbeid om virksomheten skal ledes av en daglig leder som ikke har styrets tillit, og hvor det også er tillitsbrist mellom daglig leder og de fleste av selskapets faste ansatte.”

Også i NAD 1981-83/826 (Hålogaland) ble arbeidsgivers interesse av ro og orden i bedriften avgjørende. Retten uttalte her:

”I totalvurderingen hører det også med at det ikke dreier seg om en underordnet arbeidstaker, men om en lederfunksjon, hvor et godt og tillitsfullt samarbeid med selskapets ledelse er av sentral betydning.”

En annen avgjørelse hvor problemer med tillit og samarbeid med leder er tillagt vekt er LG 2000/01379, som i tillegg dreide seg om en liten bedrift. Se også LE 1995/00367 og LG 2000/02262, som gjaldt krav om gjeninntredelse.

Men ikke i alle tilfeller tilsier samarbeid og bedriftens behov fratreden. Se for eksempel NAD 1984-85/728 (Gulating) hvor administrerende direktør allerede hadde godtatt å holde seg unna arbeidsplassen, slik at det ikke var urimelig å la ham stå i stillingen. Også i NAD 1981-83/402 (Stavanger) ble det vektlagt at direktøren holdt seg unna og dermed ikke kunne skape et dårlig inntrykk på kunder. I disse to siste sakene var altså eneste ulempe for arbeidsgiver at lønnen måtte utbetales.

Det er også viktig å huske at samarbeidsproblemer som ikke går utover det som normalt vil oppstå under en oppsigelsessak ikke er tilstrekkelig for fratreden, heller ikke for en leder, jf LG 2001/01344, NAD 1981-83/826 (Hålogaland) og NAD 1987/583 (Asker og Bærum). Dette fremgikk også i LB 2005/24659, hvor det heller ikke var tilstrekkelig at lederen hadde et forhold til en annen ansatt.

9 AVSLUTTENDE BETRAKTNINGER

Det er verd å merke seg at verken Arbeidslivslovutvalget eller departementet tar opp spørsmålet om en fullstendig løsrivelse av øverste leder fra arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler, men kun viderefører de eksisterende unntaksbestemmelser. Virkeligheten har forandret seg betydelig siden arbeidsmiljølovens opprinnelse, og det er i større og større grad menneskene som utgjør verdiene i bedriftene, og ikke produksjonsmidlene. En dyktig leder kan således være av avgjørende betydning for mange virksomheter. Som jeg tidligere har vært inne på er loven dessuten utformet med tanke på de underordnede arbeidstakere, og i mindre grad tilpasset øverste leder hvor mange andre hensyn spiller inn. Dette medfører at det i hvert fall kunne vært nyttig med en diskusjon rundt en fullstendig løsrivelse av øverste leder stillingsvern.

På den annen side kan det nok finnes en del ledere i mindre bedrifter som går inn under 'øverste leder', men som allikevel har et beskyttelsesbehov. Som jeg var inne på i punkt 2.5, er jeg ikke sikker på om øverste leder er det gunstigste avgrensningskriterium, verken ved en fullstendig løsrivelse eller slik reglene er nå. Muligens burde man skilt bedre ut fra hvor stort ansvar lederen til enhver tid har, for eksempel ut fra størrelsen på den driftsmessig virksomhet. Men grensen må jo trekkes et sted, og det er ikke lett å finne gode avgrensningskriterier. Slik rettstilstanden er i dag, vil imidlertid enhver virksomhet være tjent med å vurdere en avtale om etterlønn etter aml § 56 tredje ledd, slik at situasjonen ved en eventuell tvist er avklart på forhånd.

Litteraturliste

- Andenæs Mads Henry Andenæs. *Aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper*. Oslo 1998
- Bjørnaraa Torgeir Bjørnaraa, Espen Gaard og Annette Selmer. *Norsk tjenestemannsrett: kommentarer til tjenestemannsloven med forskrifter mv*. Oslo 2000
- Bruun Niklas Bruun og Anders von Koskull. *Allmän arbetsrätt*. 2002 (Svenska handelshögskolan) (<http://www.shh.fi/depts/handelsr/jocke/al-ar-02.pdf>)
- Carlsen H.G. Carlsen og Danielle Buhl. *Dansk funktionær ret*. København 2003
- Dege, Arbeidsrett Jan Tormod Dege. *Arbeidsrett. Rettigheter og plikter i arbeidsforhold*. Oslo 2003
- Dege, Bind II Jan Tormod Dege. *Arbeidsgivers styringsrett bind II, Oppsigelse og avskjed – Den alminnelige del*. Oslo 1997
- Eckhoff Torstein Eckhoff og Jan Helgesen. *Rettskildelære*. 5. utg. Oslo 2001
- Evju Stein Evju, Henning Jakhelln m.fl. *Arbeidsrettslige emner*. Oslo 1979
- Fanebust Arne Fanebust. *Oppsigelse i arbeidsforhold: krav om "saklig grunn", forhandlings- og søksmålsordningen, sanksjonssystemet*. Oslo 2001
- Fougner, Arbeidsavtalen Jan Fougner. *Arbeidsavtalen: utvalgte emner*. Oslo 1999
- Fougner, Kommentarer Jan Fougner, Lars Holo og Odd Friberg. *Arbeidsmiljøloven: lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.: kommentarutgave*. 8. utg. Oslo 2003

Fougner, Omstilling	Jan Fougner m.fl. <i>Omstilling og nedbemanning</i> . Oslo 2003
Glavå	Mats Glavå. <i>Arbetsrätt</i> . 2001. (Lund, studentlitteratur)
Jakhelln	Henning Jakhelln. <i>Oversikt over arbeidsretten</i> . 3. utg, Oslo 2004
Overå	Oddvar Overå og Jan Fridthjof Bernt. <i>Lov om kommuner og fylkeskommuner av 25. september 1992 nr 107: med kommentarer</i> . Oslo 2001.
Nedrum	Per Kaare Nedrum og Kjetil Hardeng. <i>Forhåndsavtale med øverste leder. Omsider fritt frem, men for hvem</i> . I: <i>Arbeidsrett</i> 2004 nr 01, s 66-74
Sigemann m.fl.	Tore Sigemann, Arnmundur Backmann, Stein Evju, m.fl. <i>Arbetsrätten i Norden</i> . Stockholm/København 1990

Forarbeider

Ot.prp. nr. 31 (1935)	Arbeidervernloven
Ot.prp. nr. 3 (1975-1976)	Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
Ot.prp. nr. 41 (1975-1976)	Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø
NOU 1992: 20	Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle. Innstilling fra Arbeidsmiljølovutvalget
Ot.prp. nr. 50 (1993-1994)	Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
NOU 1996: 6	Arbeidstakeres stilling i konsernforhold m.v.
Ot.prp. nr. 101 (2001-2002)	Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (overtidsarbeid, stillingsvern for toppledere)
NOU 2004: 5	Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Rettsavgjørelser

Rettstidene

Rt 2003/1071

Rt 2000/739

Rt 2000/610

Rt 1999/1998

Rt 1999/1532

Rt 1997/1128 (*Pay & Brinck-dommen*)

Rt 1994/639

Rt 1993/1283

Rt 1993/300

Rt 1992/1688

Rt 1992/1547

Rt 1992/534

Rt 1990/1126

Rt 1990/908

Rt 1989/508

Rt 1986/722

Rt 1984/1058

Rt 1984/400

Rt 1982 s.1704

Rt 1965/763 (*Kasserer-dommen*)

Rettsens gang

RG 1995/781 (Tønsberg byrett, *Åsgårdstrand Hotell*)

RG 1994/1121 (Tønsberg byrett, *Bastøfergene*)

RG 1994/897 (Hålogaland lagmannsrett)

RG 1993/1225 (Frostating lagmannsrett)

RG 1992/1138 (Tønsberg byrett)

RG 1990/164 (Tromsø byrett)

RG 1982/27 (Oslo byrett)
RG 1965/80 (Stavanger byrett)
RG 1956/281 (Frostating lagmannsrett)

Upubliserte lagmannsrettsavgjørelser

LB 2005/24659
LA 2003/13327
LG 2003/10256
LB 2003/9695
LG 2003/4556
LG 2002/1394
LH 2002/00791
LG 2001/01344
LH 2001/01087
LB 2000/02727
LG 2000/02262
LG 2000/01379
LH 2000/00905
LB 1996/2473
LE 1995/00367
LF 1992/00160

NAD

NAD 1988/1227 (Bergen byrett)
NAD 1988/924 (Asker og Bærum herredsrett)
NAD 1988/769 (Drammen byrett)
NAD 1988/711 (Oslo byrett)
NAD 1988/597 (Stavanger byrett)
NAD 1988/365 (Oslo byrett)
NAD 1988/202 (Oslo byrett)
NAD 1987/1024 (Skien og Porsgrunn byrett)
NAD 1987/629 (Oslo byrett)
NAD 1987/583 (Asker og Bærum herredsrett)
NAD 1986/691 (Sarpsborg byrett)

NAD 1986/530 (Drammen byrett)
NAD 1986/489 (Skien og Porsgrunn byrett)
NAD 1984-85/728 (Gulating lagmannsrett)
NAD 1984-85/696 (Asker og Bærum herredsrett)
NAD 1984-85/305 (Eidsivating)
NAD 1981-83/838 (Oslo byrett, *Holmenkollen Park Hotell*)
NAD 1981-83/826 (Hålogaland lagmannsrett)
NAD 1981-83/713 (Oslo byrett)
NAD 1981-83/402 (Stavanger byrett)
NAD 1981-83/93 (Kristiansand byrett)

ARD

ARD 1988/211
ARD 1981/534

Lovregister

Lov 17. mai 1814	Kongeriget Norges Grundlov (Grunnloven)
Lov 22. mai 1902 nr 11:	Lov om den almindelige borgerlige Straffelovs Ikrafttræden (straffelovens ikrafttredelseslov)
Lov 13. august 1915 nr. 6:	Lov om rettergangsmåten for tvistemål (tvistemålsloven)
Lov 31. mai 1918 nr. 4:	Lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven)
Lov 19. juni 1936:	Lov om arbeidervern (arbeidervernloven)
Lov 17. juli 1953 nr. 9:	Lov om sivilforsvaret (sivilforsvarsloven)
Lov 10. februar 1967:	Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven)
Lov 4. februar 1977 nr. 4:	Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven)
Lov 2. juni 1978 nr. 2:	Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)
Lov 4. mars 1983 nr. 3:	Lov om statens tjenestemenn (tjenestemannsloven)
Lov 30. mars 1984 nr. 15:	Lov om statlig tilsyn med helsetjenesten
Lov 21. juni 1985 nr. 83:	Lov om ansvarlige selskaper og kommandittselskaper (selskapsloven)
Lov 4. september 1992 nr. 104:	Lov om endringer i lov av 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m.
Lov 25. september 1992 nr.107:	Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven)
Lov 6. januar 1995 nr. 2:	Lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
Lov 12. mai 1995 nr. 22:	Lov om universiteter og høyskoler (universitetsloven)
Lov 4. august 1995 nr. 53:	Lov om politiet (politiloven)
Lov 13. juni 1997 nr. 44:	Lov om aksjeselskaper (aksjeloven)
Lov 13. juni 1997 nr. 44:	Lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven)

Lov 28. februar 2003 nr. 13: Lov om endringer i lov 4. februar 1997 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (overtidsarbeid, stillingsvern for toppledere)

Sverige:

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Danmark:

Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf
lovbekendtgørelse nr. 691 af 20. august 2002.

Finland:

Arbetsavtalslag 26.1.2001/55

Forskrifter og resolusjoner

FOR 1983-11-11 nr 1608: Forskrift til lov om statens tjenestemenn m.m. (forskrift til tjenestemannsloven)

Res. 17. februar 1995 nr.318: (unntak fra §§56A-65 og §§66-67)

Res. 28 februar 2003 nr. 240: Ikrafttredelse av lov 28. februar 2003 nr. 13 om endringer i lov 4. februar 1997 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (overtidsarbeid, stillingsvern for toppledere)